

Validazione della relazione sulla performance 2021 del CEFPAS

Le disposizioni normative che regolano la validazione della relazione sulla performance sono contenute nel D.Lgs. n. 150/2009 e, più precisamente, esse sono l'art. 14, comma 4, lett. c) e comma 6, e l'art. 27.

A tale norma hanno fatto seguito indicazioni e linee guida fornite prima dalla CIVIT e poi dal DFP; il Dipartimento, da ultimo, nel novembre 2018.

Prima di procedere ad esaminare la relazione sulla performance 2021 del CEFPAS vale la pena richiamare il fine della validazione: da un punto di vista giuridico, essa costituisce elemento integrativo dell'efficacia della relazione, dal punto di vista sostanziale rappresenta la conclusione del ciclo della performance. Tale duplicità di finalità comporta che i destinatari di essa sono la collettività esterna e l'amministrazione. La prima, in quanto nel verificare il documento su taluni aspetti di esso come la comprensibilità, la conformità e l'attendibilità dei dati e delle informazioni ivi riportati, l'OIV si pone come portavoce delle esigenze della collettività; la seconda, in quanto le osservazioni in essa contenute si pongono come uno stimolo al miglioramento del ciclo della performance.

Entriamo ora nel merito della relazione trasmessa all'OIV in data 6 settembre 2022 (unitamente a vari allegati, tra cui le relazioni del DG e del DA e del direttore della formazione sull'attività svolta, le schede di valutazione dei dirigenti, la relazione del RPTC e gli obiettivi del piano performance), esaminandola sulla base dei criteri indicati nelle linee guida del novembre 2018, che qui di seguito si riportano:

- 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 (cfr. paragrafo 2.3.3) 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 autodichiarate, 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 vigenti 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 indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

In premessa, va sottolineata l'importanza del riferimento contenuto nella relazione, agli effetti che la pandemia ha avuto sulla metodologia dell'attività formativa dell'ente, nella quale si è ricorso alle lezioni a distanza. Ancor prima del perseguimento degli obiettivi, era infatti opportuno offrire alla collettività un quadro d'insieme sul modo con il quale l'ente si è riorganizzato nella nuova e grave situazione sanitaria.

Tutto ciò premesso, si dà conto, qui di seguito, della verifica della sussistenza nella relazione sulla performance 2021 del CEFPAS del rispetto dei parametri indicati nelle linee guida, prima citati:

-
- a) si registra piena coerenza tra gli obiettivi strategici indicati nel piano performance approvato il 13.10.2021 e quelli contenuti nella relazione;
 - b) piena è stata la coerenza fra quanto indicato nella relazione rispetto al livello di conseguimento degli obiettivi strategici e la valutazione della performance organizzativa effettuata dall'OIV;
 - c) nella relazione si dà conto anche del livello di conseguimento degli obiettivi di *performance* individuale assegnati ai dirigenti; in tale ambito si rileva una parziale differenza tra quanto valutato dall'ente e quanto proposto dall'OIV; al riguardo, pare opportuno condurre già nel corso di quest'anno, soprattutto in previsione della redazione del PIAO, una riflessione congiunta su contenuti ed indicatori degli obiettivi, tali da facilitare prima la descrizione analitica dei risultati attesi e poi la valutazione degli stessi. Infatti, pur non essendo previsto per il piano della performance alcun tipo di controllo, è indubbio che tentare di migliorare la formulazione di un obiettivo, senza entrare nel merito dello stesso che è di esclusiva competenza della direzione, non può che facilitare il successivo sviluppo del ciclo della performance fino alla redazione della relazione;
 - d) a tutte le direzioni era stato assegnato un obiettivo costituito dalla mappatura di tutti i processi a seguito della modifica del modello organizzativo: obiettivo indispensabile per tenere alto il livello della trasparenza e l'efficacia del piano anticorruzione;

- e) già nella validazione della relazione sulla performance 2020 si sottolineava la necessità di rendere sempre più precisi e misurabili gli indicatori. Tale giudizio resta inalterato, come già sottolineato al punto c; in particolare occorre individuare fonti esterne cui attingere notizie per accertare il livello di conseguimento degli obiettivi; e tra queste il primo posto va assegnato alla valutazione compiuta da soggetti esterni, quelli cioè cui è finalizzata l'attività formativa (vedi linee guida del DFP del dicembre 2017 ed art. 19 bis del D.Lgs n. 150/2009, aggiornato). Oltre ad essi occorrerà dotarsi di un sistema che rilevi economicità delle risorse impiegate efficacia nell'attività svolta ed efficienza nei risultati perseguiti;
- f) l'affidabilità dei dati acquisiti in sede valutativa va accresciuta, nella direzione indicata al punto precedente;
- g) in relazione agli obiettivi indicati nel piano performance, si dà conto del livello di scostamento tra risultati attesi ed obiettivi raggiunti, in modo conforme a quanto valutato dall'OIV in sede di performance organizzativa;
- h) nella relazione si è dato conto anche degli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti ed in questo caso la valutazione dell'ente si è differenziata in buona parte da quella proposta dall'OIV; su questo problema si è indicata al punto C una strada per superare questo gap;
- i) la relazione rispetta le disposizioni vigenti;
- J) la relazione è sintetica;
- K) il linguaggio è chiaro e comprensibile, pur se miglioramenti possono essere introdotti, non solo attraverso l'utilizzo di tabelle, come già osservato lo scorso anno, ma soprattutto attraverso una diversa impostazione complessiva: pare più interessante alla collettività, in relazione agli obiettivi individuali, accorparli non per dirigenti, ma per macro obiettivo; per esempio, è un macro obiettivo la maggior efficienza dell'ente ed in tale macro vanno inseriti tutti gli obiettivi che si ascrivono in questo filone, a prescindere dal singolo dirigente cui ogni obiettivo è assegnato.

Sulla base di tali considerazioni, l'OIV, nel richiamare le osservazioni prima espresse, e le riflessioni svolte in molte sedute coincidenti coi vari momenti del ciclo della performance,

Valida

la relazione sulla performance 2021 del CEFPAS, adottata dalla direzione in data 6 settembre 2022.

7 settembre 2022

L'OIV del CEFPAS

Pietro Curzio



