



Al Capo di Gabinetto
Avv. Vito Cozzoli
Sede

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
e, p.c. Pec: protocollo_dfp@mailbox.governo.it

Documento di validazione della Relazione sulla *performance* 2018

L'Organismo indipendente di valutazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. c), del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art. 11, comma 1, lett. c), sub. 3) del d.lgs. n. 74/2017, ha esaminato la Relazione sulla performance 2018, approvata dal Ministro con D.M. 21 giugno 2019, n. 67 e inviata allo scrivente dal Segretariato Generale con nota del 5 luglio 2019.

La procedura di validazione è stata innovata dalle Linee guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3/2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, che sostituiscono le precedenti delibere della CIVIT n. 5/2012 e n. 6/2012.

L'Amministrazione, nel redigere la Relazione sulla *performance*, ha potuto aderire solo parzialmente alle disposizioni delle citate Linee guida, rispettandone, tuttavia, l'impostazione di sistema e le prescrizioni di carattere generale.

Lo scostamento dei contenuti del documento, rispetto alle nuove disposizioni, risiede in ragioni di carattere oggettivo, scaturenti da un quadro regolatorio di alcune procedure interne non pienamente rispondente alle

novelle legislative, sulle quali, tuttavia, l'Amministrazione sta lavorando per attualizzarne i contenuti. E' da aggiungere, inoltre, che il percorso di aggiornamento avviato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'implementazione delle riforme in materia di *performance* e valutazione ha risentito degli effetti della vacanza, nel corso dell'ultimo periodo del 2018 (e continuata anche nel 2019 fino al mese di luglio), della posizione del titolare dell'OIV e del Segretario generale. Tale prolungata circostanza ha - di fatto - comportato un sensibile rallentamento nella definizione e nella applicazione degli strumenti di analisi e valutazione.

La relazione presenta, dunque, margini di miglioramento in riferimento soprattutto alla rappresentazione "quantitativa" dei risultati raggiunti. Il percorso di approfondimento che l'Amministrazione ha avviato è finalizzato, da un lato, alla massima valorizzazione, per l'appunto, dei metodi di analisi incentrati sull'uso di indicatori significativi; e, dall'altro, alla definizione regolatoria degli elementi e dei criteri per individuare, quantificare e misurare la "*performance* organizzativa" che, come richiesto dal legislatore, costituisce l'ambito di valutazione più innovativo su cui sviluppare in modo appropriato, nel prossimo futuro, i temi della premialità e della produttività.

Tanto premesso, si sottolinea che la Relazione sulla *performance* riassume l'esito dell'attività svolta dall'Amministrazione nel corso del 2018 pur non rilevandosi una *compliance* completa alle indicazioni delle Linee Guida n. 3. A supporto della validazione, peraltro, si considerano anche le informazioni riscontrate dall'OIV in occasione del monitoraggio intermedio e finale, condotto ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n.150 del 2009, come riformulato dall'art. 4, comma 1, lett. a) del d.lgs. 74 del 2017. Attraverso il lavoro di analisi sui *report* elaborati dai Centri di responsabilità amministrativa, l'Organismo ha verificato il sostanziale e positivo raggiungimento degli obiettivi della "direttiva generale annuale per l'azione amministrativa e la gestione del Ministro". Ulteriori informazioni, acquisite dal monitoraggio svolto dall'OIV ai sensi del 4 ° comma, lett. a), dell'art.14 del d.lgs. n. 150 del 2009 sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, hanno fornito un altro importante contributo all'istruttoria relativa alla procedura di validazione.

Ciò considerato

l'OIV valida la Relazione sulla *performance* per l'anno 2018, formulando, nel contempo, specifiche

osservazioni che, pur non inficiando il processo di validazione (finalizzato, nei suoi aspetti sostanziali, a verificare l'attuazione della programmazione), possono rappresentare per l'Amministrazione motivo di analisi, approfondimento e adeguamento in occasione del successivo ciclo della *performance*, in una prospettiva di maggiore *compliance* rispetto alle indicazioni delle citate linee Guida n. 3.

A tale riguardo, l'OIV avrà cura di verificare gli esiti di tale percorso di aggiornamento, dandone conto nella prossima *Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'anno 2019*.

Ciò premesso, si formulano le seguenti osservazioni.

- a) Risulta improcrastinabile l'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della *performance* (da applicare al personale, dirigenziale e delle aree funzionali) attualmente in uso, al fine di regolamentare la *performance* organizzativa e la partecipazione dei cittadini e degli *stakeholders* alla valutazione, ai sensi dell'art. 14 e dell'art. 19-bis del d.lgs. n. 150 del 2009. Tale circostanza di fatto preclude – allo stato – la piena *compliance* alle prescrizioni delle Linee guida n. 3 (significativamente incentrate proprio sulla misurazione e valutazione della “*performance* organizzativa”), nella parte in cui le stesse richiedono che l'Amministrazione (e l'OIV a conclusione del processo) sviluppi un apprezzamento sul raggiungimento della *performance* degli uffici e della loro dimensione produttiva. Come già rappresentato, tali nuovi ambiti di valutazione sono oggetto di studio e approfondimento da parte del Ministero, che ha costituito un apposito gruppo di lavoro per l'analisi del sistema in uso e le sue necessarie modifiche. A tali fini, si rappresenta anche che l'Amministrazione ha proficuamente partecipato ai Laboratori avviati presso il Dipartimento di Funzione pubblica il quale, nelle Linee Guida n. 1/2017, n. 2/2017 e n. 3/2018, ha rilasciato le nuove prescrizioni metodologiche sulla programmazione, la valutazione della *performance* e la rendicontazione dei risultati. Si aggiunge, altresì, che l'Amministrazione è stata interessata nell'ultimo biennio da un rilevante processo di riorganizzazione funzionale e strutturale con la costituzione di due Agenzie, l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) e l'Agenzia Nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL) - con conseguente trasferimento di funzioni, personale e risorse finanziarie agli enti di nuova istituzione - e che tali vicende hanno avuto un evidente impatto sulle tempistiche di aggiornamento e riforma degli strumenti e dei processi in uso.

- b) Si rende, altresì, necessario perfezionare, anche ai fini valutativi, i sistemi informatici funzionali all'attuazione delle fasi del ciclo della *performance*, per ciò che concerne il monitoraggio della programmazione e il controllo di gestione. In particolare, per il pieno adeguamento alle prescrizioni delle suddette "Linee guida", occorre adeguare il sistema di monitoraggio degli obiettivi della direttiva alla nuova articolazione del Piano della *performance*, come innovato dalla "Linee guida" n. 1/2017.
- c) Si sottolinea la necessità di rendere coerenti le due fasi della programmazione e della rendicontazione. Si rammenta, infatti, che, in termini di contenuto, la Relazione deve evidenziare, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse indicate, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare. Solo in tal modo, infatti, l'Amministrazione può misurare e valutare la propria capacità di pianificare e raggiungere gli obiettivi, analizzare i risultati e utilizzare quanto emerso da tale valutazione per migliorare il successivo ciclo della *performance*. Ciò detto, si evidenzia che i documenti riferiti alle due fasi del ciclo (programmazione e rendicontazione) devono necessariamente esplicitare gli stessi contenuti, al fine di riscontrare, in fase di rendicontazione, la piena coerenza tra obiettivi triennali, annuali e individuali. Eventuali disallineamenti tra gli stessi, infatti, producono, quale diretta conseguenza, la difficoltà di riepilogare, in modo coordinato, le attività rappresentate dall'Amministrazione in fase di programmazione, i connessi indicatori e le relative misurazioni dei *target* raggiunti.
- d) Si rilevano, inoltre, margini di miglioramento anche per ciò che concerne le modalità espositive del documento. Come già evidenziato, l'Amministrazione nella Relazione non riporta elementi quantitativi a supporto delle attività svolte. In tal senso il documento difetta, nei suoi contenuti, di alcune informazioni ritenute significative dalle "Linee guida n. 3" che richiedono la esplicitazione dei risultati secondo una rappresentazione quantitativa e numerica, facilmente intellegibile e di chiara evidenza, soprattutto per ciò che concerne le risorse finanziarie.

A tal fine è auspicabile che sia rispettata la coerenza tra le informazioni contenute nel Piano e quelle della Nota integrativa al Bilancio consuntivo e che sia data rilevanza all'utilizzo del metodo di calcolo degli indicatori, agli eventuali scostamenti riscontrati tra i risultati

programmati e quelli conseguiti e alle motivazioni degli scostamenti.

Per tali motivi, la presente validazione configura la terza tipologia individuata dalle "Linee Guida n. 3" del Dipartimento della Funzione Pubblica (*"validazione con osservazioni"*). Pertanto, le osservazioni formulate dall'OIV saranno oggetto di segnalazione ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. b) del d.lgs. 150 del 2009.

In una separata relazione, che accompagna il presente documento, sono riportati gli elementi di analisi, il metodo seguito e le evidenze assunte a supporto della procedura di validazione espletata.

Il Titolare dell'OIV
Dr. Flavio Sensi

