

---

## **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)<sup>1</sup>.*

**Annualità 2020**

1

**30 aprile 2021**

---

## *1. Premessa.*

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'Agenzia ARSIAL redige la presente Relazione, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, al fine di evidenziare le eventuali criticità e/o gli aspetti positivi delle procedure messe in atto dall'Ente.

La finalità della Relazione è quella di esprimere considerazioni sullo stato complessivo dei Sistemi di controllo interni dell'Agenzia, con particolare riferimento ai temi della trasparenza, della prevenzione della corruzione e della loro integrazione con il Ciclo della performance, anche al fine di favorire un processo di miglioramento.

Si ritiene preliminarmente opportuno segnalare quanto segue.

2

Nel triennio 2018/2020 l'Agenzia ha avviato un percorso di rinnovamento e consolidamento organizzativo nonostante momenti nei quali si sono succeduti Organi di Vertice, Organi di controllo, Dirigenti e personale, anche a seguito di molti pensionamenti intervenuti, che ha comportato la revisione di gran parte dei processi gestionali, amministrativi e strumentali.

In riferimento al panorama normativo, l'emanazione, in particolare, del d.lgs. 74/2017 ha introdotto importanti novità che hanno inciso e incidono tutt'ora significativamente sulle attività e sui processi organizzativi dell'Ente, imponendo revisioni sia sotto l'aspetto delle attività svolte (rimodellamento e ampliamento delle funzioni, dei compiti e delle responsabilità dell'Agenzia) sia sotto il profilo organizzativo e gestionale, attraverso l'adempimento delle disposizioni di legge

che prevedono riforme (statuto e regolamenti) attualmente in corso di perfezionamento.

Giova ricordare che il corretto ciclo della Performance si basa sull'adozione - nei tempi previsti o comunque ragionevoli - di un atto di programmazione e di indirizzo per la definizione di azioni ritenute strategiche per l'Ente e di obiettivi da realizzare, al fine della conseguente valutazione dei risultati.

E' quindi necessario che i soggetti competenti all'adozione di tali atti pongano in essere ogni azione necessaria alla loro adozione nei tempi previsti e con la necessaria celerità propria di una corretta e funzionale gestione amministrativa.

Per quanto attiene la verifica ai sensi dell'art 44 del d.lgs. n. 33/2013 e s.m.i. riguardante le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance si segnala, anzitutto, che l'Agenzia Arsial ha effettuato, da tempo una verifica sullo stato dell'arte della sezione "Amministrazione Trasparente", sia in termini di adempimento degli obblighi di pubblicazione dei dati che in termini di conformità della struttura della Sezione, ai disposti normativi. 3

Allo scopo di rendere più immediato il recepimento degli obblighi è stata implementata la modalità descrittiva dei contenuti di ogni singolo obbligo previsto dal d.lgs. n. 33/2013 e s.m.i., della periodicità di aggiornamento del dato e dell'indicazione ai responsabili delle Aree dell'elaborazione e della trasmissione dei dati per ciascun adempimento assicurando, in tal modo, il regolare funzionamento dei flussi informativi.

Parallelamente è stato avviato, previa ricognizione dell'esistente, anche un processo di adeguamento dell'architettura dell'intera Sezione, che consente una più agevole consultazione della stessa.

La definizione e l'adozione della procedura di cui sopra, nella quale sono con più chiarezza definiti ruoli, compiti e tempistica, consente anche di svolgere in modo sistematico e rigoroso il controllo sugli adempimenti degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa attraverso la previsione di una programmata attività di monitoraggio che, si nota positivamente, è stata puntualmente regolamentata con previsioni di reportistica come richiesto dall'OIV.

Nel corso dell'annualità 2020 nonostante la grave crisi pandemica si è comunque proceduto ancor di più a monitoraggi periodici da parte dell'OIV per verificare la presenza e l'adeguatezza dei dati/informazioni oggetto dell'obbligo di pubblicazione. 4

La cristallizzazione e la formalizzazione degli esiti del monitoraggio è fondamentale per consentire il raccordo tra gli obblighi di trasparenza e misurazione e valutazione delle performance, sia organizzativa che individuale, dei dirigenti responsabili della trasmissione dei dati, come richiesto dalla normativa vigente (art. 44 d.lgs. n. 33/2013 e s.m.i.).

Questo OIV suggerisce comunque di continuare ad incrementare il livello di verifica degli atti procedurali soggetti agli adempimenti di cui al d.lgs. n. 33/2013 e s.m.i.,.

Stante la centralità della formazione nella strategia di prevenzione della corruzione, si prende positivamente atto dell'attenzione prestata a questa attività, a partire dalla definizione del Piano di Formazione in materia di Anticorruzione nel quale è stato definito un livello di formazione generale rivolta a tutti i dipendenti, concernente l'aggiornamento delle competenze in materia di anticorruzione.

E' stato, peraltro, accertato che nel corso del 2020 sono stati attivati due procedimenti disciplinari nell'ambito dei quali sono state contestate violazioni del codice di comportamento anche se risultate di lieve entità.

Rispetto al tema del coordinamento tra gli obiettivi in materia di trasparenza e anticorruzione e la misurazione e valutazione delle performance, si è rilevato che le misure di prevenzione della corruzione espressamente individuate nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione dell'Agenzia sono poi utilizzate, nel Piano della Performance, quali specifici obiettivi individuali assegnati a ciascun dirigente, consentendone la valutazione in termini concreti ed oggettivi. 5

Alla luce di quanto sopra esposto, questo OIV può concludere rilevando positivamente le iniziative intraprese e le attività svolte in attuazione della l. 190/2012 e s.m.i. e del d.lgs.n. 33/2013 e s.m.i. riconoscendo, in particolare, il merito di aver definito flussi e procedure e di aver avviato un sistema di effettivo collegamento tra prevenzione della corruzione e della trasparenza e valutazione delle performance individuali e organizzative.

## ***2. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance***

Si da atto che l'Agenzia ha proposto l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e valutazione della Performance attualmente in fase di confronto con le rappresentanze sindacali.

Il documento, sul quale l'OIV esprimerà il proprio parere definitivo, quando gli sarà presentato nella sua stesura finale all'esito del confronto sindacale, è stato elaborato tenendo conto dei suggerimenti provenienti dall'Organismo Indipendente di Valutazione e delle linee di indirizzo della Funzione Pubblica contenute, in particolare, nelle circolari n.4/2019 sulla c.d. valutazione partecipativa e n. 5/2019 che ha dettato, invece, nuovi indirizzi in ordine alla valutazione individuale della performance.

Sono state recepite le indicazioni concernenti l'adeguamento dei sistemi di misurazione e valutazione della performance relativamente alle specificità del lavoro agile contenute nelle Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9 dicembre 2020 con cui sono state approvate le linee guida per il POLA approvato nelle sue linee generali, per quanto riguarda l'Agenzia ARSIAL, con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 29 gennaio 2021.

L'impianto del nuovo sistema, già in linea con le innovazioni introdotte dal Decreto Legislativo n. 74/2017, è stato mantenuto in linea con il sistema ancora vigente che vede un primo livello, quello della "mission" dell'Agenzia, tramutarsi in obiettivi strategici da raggiungere. Questi sono dettati e assegnati, annualmente, dal Consiglio di Amministrazione al Direttore Generale dell'Agenzia.

Un secondo livello vede la trasformazione degli obiettivi strategici in obiettivi

operativi da assegnare alle singole Aree dell'Agenzia. Il Direttore Generale, attraverso una propria determinazione, traduce gli obiettivi strategici in obiettivi operativi assegnati alle otto Aree di cui si compone l'Agenzia.

Infine, un terzo livello vede poi gli obiettivi operativi scomposti e, in parte, assegnati alle Posizioni Organizzative e a tutto il personale

Con tale sistema l'Agenzia si propone di ottimizzare la propria performance rendendola, nel modo più semplice ed efficace possibile, misurabile e trasparente.

Sulla base, in particolare, di quanto indicato dalla Funzione Pubblica con le linee di indirizzo n. 5/2019, è stato chiarito meglio, ai fini della misurazione e della valutazione, la distinzione tra performance organizzativa e performance individuale. Le criticità, in merito proprio alla corretta declinazione del rapporto tra gli obiettivi della struttura nel suo complesso e gli obiettivi dei singoli, hanno infatti spesso confuso piani e profili che il legislatore ha, invece, ritenuto nettamente distinguere. 7

Nel sistema è stato evidenziato con più chiarezza il concetto di *performance organizzativa* di Ente che rappresenta “i traguardi che la l'Agenzia deve raggiungere nel suo complesso e a cui tutti sono chiamati a dare il proprio contributo e quello di *performance individuale* che rappresenta invece il contributo individuale che ogni dirigente e ogni dipendente apporta attraverso il proprio operato e la propria prestazione al conseguimento degli obiettivi della propria struttura e dell'Ente nel suo complesso”.

Per la performance individuale è stata rivisitata la parte relativa alla valutazione

con riferimento alla adeguatezza delle competenze e dei *comportamenti organizzativi* dimostrati nel generale e quotidiano espletamento delle attività e/o compiti assegnati, in relazione alla categoria ed al profilo professionale posseduto e all'eventuale incarico svolto dai dipendenti anche di livello dirigenziale.

Per ciò che riguarda la performance organizzativa, l'Organismo Indipendente di Valutazione potrà avvalersi, annualmente, delle risultanze derivanti, in particolare, dagli indicatori e dalle dimensioni di performance (modificabili/integrabili/ampliabili di anno in anno) legate alla prevenzione della corruzione, al rispetto degli obblighi di trasparenza, allo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, i destinatari dei servizi anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione fra le quali la valutazione partecipativa ai sensi dell'art. 19 bis del decreto legislativo 150/2009 come modificato dal d. lgs. n. 74/2017, lo stato di salute economico-finanziaria dell'agenzia, la promozione delle pari opportunità.

Molto significativo è che è stato approntato un modello sperimentale di valutazione partecipativa per qualche verso già avviato e da proseguire già dall'approvazione del nuovo sistema unitamente alle rilevazioni di customer satisfaction finalizzate ad acquisire il giudizio degli stakeholders sulla qualità dei servizi erogati dall'Agenzia

E' stato correttamente evidenziato, come richiesto dall'OIV, che l'attivazione dei sistemi premiali è subordinata alla effettiva rilevazione del conseguimento di risultati di gestione che si rivelino "utili", "migliorativi" o comunque espressione dei principi di "correttezza" e "buon andamento" dell'Amministrazione

Come nell'attuale sistema, per il Direttore Generale il procedimento di valutazione si completa con un apposito atto del Consiglio di Amministrazione che ne individua il risultato finale.

Il sistema prevede per tutto il personale (dirigenziale e non) una soglia minima di accesso al premio di risultato/produttività pari o superiore a 50/100 punti.

Per la dirigenza e le posizioni organizzative, la premialità massima conseguibile è direttamente proporzionale alla retribuzione di posizione; per il personale appartenente alle categorie B, C e D senza posizione organizzativa sono individuati invece otto livelli di premialità.

Con un calcolo proporzionale, la produttività per i lavoratori di livello "D" "C" e "B" potrà essere riconosciuta trimestralmente per l'80% complessivo, previa 9 valutazione da parte del Dirigente dell'Area.

Il 20% della produttività di sistema generale verrà erogato in unica soluzione annuale al momento della verifica complessiva come delineata in ordine ai risultati annuali di performance organizzativa generale di Ente.

Sono, infine, state ampliate le procedure di conciliazione volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance e prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale ed in particolare è stata istituita la Commissione di Conciliazione.

### ***3. 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.

In particolare, l'OIV con la fattiva collaborazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha potuto attuare il monitoraggio periodico sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione in ottemperanza a quanto previsto nel PTPCT adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 5 febbraio 2020 nonché sull'attuazione intermedia degli obiettivi assegnati ai dirigenti. (cfr. documentazione in atti)

E' stato effettuato un monitoraggio semestrale sullo stato di avanzamento delle attività rispetto agli obiettivi definiti nel Piano della performance.

10

Le modalità di monitoraggio sono state strutturate su un modello di autovalutazione dell'andamento della gestione a cura dei Responsabili delle Strutture di livello dirigenziale e del Direttore Generale.

Si segnala che a partire dal 2018 e in recepimento dell'articolo n. 4 del D.lgs n. 74/2017 ai sensi del quale l'Organismo Indipendente di Valutazione *"verifica l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnala la necessità o l'opportunità di interventi correttivi"*, questo OIV ha elaborato e trasmesso agli Organi di Vertice dell'Agenzia un verbale contenente le osservazioni sugli esiti dell'Istruttoria relativa al monitoraggio svolto circa gli obiettivi programmati.

In particolare, ha segnalato la necessità di una maggiore attenzione da parte della Direzione Generale sulle attività poste in essere dalle Strutture dell’Agenzia, non solo affinché queste ultime possano tradursi in obiettivi qualitativamente validi, ma anche al fine di garantire una maggiore corrispondenza e coerenza alle linee strategiche e ai risultati che l’Amministrazione si prefigge di realizzare.

Ha, altresì, raccomandato di sollecitare i Responsabili di Struttura affinché garantiscano la necessaria diligenza nella compilazione delle schede per la rilevazione dell’andamento degli obiettivi in fase di monitoraggio e, in generale, ad una partecipazione più attiva in tutte le fasi del ciclo della performance.

Questo Organismo Indipendente di Valutazione ha rilevato un significativo miglioramento rispetto ai cicli di gestione della performance precedenti, in virtù del notevole impegno dimostrato dall’Amministrazione nel perseguire standard qualitativi sempre più elevati dei contenuti del documento programmatico.

11

#### **4. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione: raccomandazioni e suggerimenti**

Pur apprezzando gli sforzi effettuati dall’Agenzia, peraltro, in un anno molto complesso come il 2020 a causa della emergenza sanitaria ancora in atto, l’OIV auspica, tuttavia ed in particolare, un maggior raccordo ed integrazione dei documenti di programmazione strategica, finanziaria e di bilancio con il sistema di controllo di gestione.

L’attuale sistema dei controlli necessita a giudizio di questo Organismo, come già rappresentato nelle precedenti relazioni, di maggiori presidi di controllo e

monitoraggio da parte dell'apposita funzione interna dedicata.

A tal fine si suggerisce di implementare sempre più un "sistema integrato di controlli" più efficiente ed efficace garantendo nel contempo la tempestività dei flussi informativi tra i vari attori del processo, anche attraverso l'avvio di una informatizzazione del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance e di tutti gli altri strumenti

Roma 30 aprile 2021

F.to Maurizio Ferri Presidente

F.to Cinzia Marzoli Componente

F.to Roberto Mastrofini Componente