

Organismo Indipendente di valutazione dell'Autorità di Bacino distrettuale dell'Appennino meridionale

Verbale n. 8 del 15/04/2022

Il giorno 15 del mese di aprile dell'anno 2022, alle ore 15,00, il sottoscritto dott. Paolo Tarantino componente monocratico dell'Oiv dell'Autorità di Bacino distrettuale dell'Appennino Meridionale procede alla VALIDAZIONE della relazione sulla performance per l'anno 2020, approvata con deliberazione del Segretario n.218 del 11.04.2022 e rimessa il 12 aprile a mezzo pec.

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.6 del 08\02\2022, 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 2020;
- preso atto che non risultano pervenute osservazioni da parte dei dirigenti, inerenti le misurazioni e valutazioni riferite al grado di raggiungimento degli obiettivi 2020;

Valida con le osservazioni di cui al documento allegato, la relazione sulla performance 2020, così come approvata con deliberazione segretariale n.218 del 11.04.2022;

il presente verbale è rimesso:

- al segretario generale per il seguito di competenza;
- al Responsabile per la Trasparenza, per la pubblicazione, a norma dell'art.14, comma 4, lettera c) del vigente D.Lgs. n. 150/2009, nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente, del sito istituzionale dell'Autorità.

L'O.I.V. conclude i propri lavori alle 16,30 e redige in proprio il presente verbale, che viene come di seguito sottoscritto.

L'oiv monocratico

Dott. Paolo Tarantino

RELAZIONE ALLEGATA AL VERBALE DI VALIDAZIONE DELLA
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2020, RILASCIATO
DALL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE IN DATA 15.04.2022

La presente relazione, allegata al documento di validazione della Relazione sulla Performance 2020, sintetizza le fasi in cui si è articolato il processo di validazione e ne espone gli esiti.

Considerazioni preliminari

L'OIV, ferme e ribadite tutte le osservazioni espresse nella relazione sul funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance, ha portato a compimento l'attività di misurazione dello stato di attuazione degli obiettivi 2020, nonché alla elaborazione di una proposta di valutazione del personale dirigenziale per la medesima annualità, come da propri verbali n.5 del 15\01\2022 e n.7 del 11\03\2022, alle cui schede di dettaglio si fa espresso rinvio.

Non ci si può esimere dal rappresentare la criticità connessa alla mancanza di un sistema informativo di supporto legato alla contabilità che permetta elaborazioni e verifiche su quanto programmato e quanto rendicontato.

Si auspica che l'introduzione di una gestione contabile autonoma del nuovo sistema di misurazione ed il rafforzamento della struttura di governo del ciclo della performance, consentiranno l'implementazione finalmente del ciclo virtuoso auspicato dalla normativa performance.

In generale, se da un lato è possibile registrare un miglioramento nella tempistica di predisposizione ed approvazione del piano della performance, dall'altro permangono tutte le criticità riferite ad un sistema ancorato a piani di realizzazione pluriennali che individuano target che rappresentano il mero fare o non fare qualcosa. Tutto ciò ovviamente non ha nulla a di s.m.a.r.t..

Tale affermazione non inficia comunque i considerevoli risultati raggiunti dall'Autorità ma comunque vi è la necessità di implementare un ciclo delle performance in grado di evidenziare l'apporto al miglioramento dell'efficienza e della qualità dell'azione amministrativa sulla base degli obiettivi assunti. Si riscontra inoltre che solo alcune dimensioni di performance organizzativa risultano presidiate, laddove altre, tipo qualità dei servizi, sono completamente tralasciate.

Fatte tali doverose premesse l'OIV, anche allo scopo di recuperare il ritardo accumulato negli anni e ripristinare l'ordinata scansione temporale del ciclo della performance già nel corso del 2021, ha cercato di operare sulla base della documentazione reperita per ritrarre un quadro complessivo nel quale ha misurato quanto resocontato dai dirigenti nella misura in cui ci fossero almeno gli elementi minimi per poter percepire un risultato di fatto; per contro non ha potuto misurare attività non coerenti con le azioni e gli indicatori, prive di riferimenti o con riferimenti del tutto generici, che non dessero conto di quanto fatto, ovvero facessero riferimento a qualcosa di già compiuto prima dell'assegnazione degli obiettivi.

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, del novembre 2018:

a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno 2020:

pur registrandosi margini di miglioramento, permangono alcune criticità nella costruzione del piano della performance 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 con il piano delle performance. Le schede obiettivo non espongono indicatori riferiti al grado di utilizzo di risorse correlate alle singole azioni;
- alla presenza di obiettivi non pienamente 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. La relazione, pur riprendendo in via generale e complessiva la struttura del piano, rendiconta in modo non pienamente esaustivo alcune sezioni quali:

qualità servizi: non vi è un set qualificato di servizi attenzionati, né la creazione di carte di qualità, né rilevazioni strutturate che assumano a riferimento precisi standards e che coinvolgano gli utenti con modalità più efficaci rispetto alle c.d. "faccine".

Aggiungasi che non si denota totalmente adempiuto quanto prescritto dall'art. 14, comma 4-bis del D.Lgs. 150/09: "Gli Organismi indipendenti di valutazione esercitano i compiti di cui al comma 4 e, in particolare, procedono alla validazione della Relazione sulla performance, tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti".

Infatti, ciascuna Amministrazione adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi, secondo quanto stabilito dall'articolo 8, comma 1, lettere c) ed e)";

punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance: sezione assente.

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

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;

- le valutazioni dell'Amministrazione, anche grazie alle precisazioni ed integrazioni emerse dagli incontri con i dirigenti e dalle informazioni aggiuntive e precisazioni dagli stessi prodotte, sono sostanzialmente coerenti con quelle dell'OIV. Devesi, tuttavia, evidenziare 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, in un numero non trascurabile di 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 2020 i referti dei dirigenti contengono le schede di rendicontazione riferite 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 sia stato introdotto un obiettivo, comune a tutti i dirigenti, legato ai temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Permane l'esigenza di un maggior raccordo con l'introduzione di obiettivi riferiti, ad esempio, all'applicazione delle misure generali e specifiche previste dal piano 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, sia pure dai contenuti limitati e meritevoli di maggior approfondimento. Anche la refertazione dei dirigenti sull'obiettivo trasversale loro assegnato si è rivelata poco approfondita 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, privi di dati misurabili. 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 appaiono 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.

Tale fattispecie risulta ovviamente condizionata dalla mancanza del bilancio, con la sua introduzione è auspicabile che il sistema 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 oltre ad essere basata sui referti prodotti dai dirigenti, rappresenta i programmi realizzati dall'Autorità coerentemente al piano pluriennale redatto ed approvato in sede nazionale e comunitaria.

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;

i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP:

- l'OIV rappresenta la necessità comunque di evidenziare nella redazione della Relazione gli obiettivi "gender sensitive", ossia che hanno una rilevanza, in quanto non sono neutri, nell'ottica di genere. Ovviamente, tali obiettivi vanno individuati fin dalla fase di pianificazione

- 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. A parte le sezioni da migliorare di cui si è già detto al punto a), si suggerisce di introdurre tabelle riepilogative e descrittive sullo stato di attuazione degli obiettivi, privilegiando una impostazione per obiettivi strategici e/o linee programmatiche, anziché per dirigente o articolazione

organizzativa. Tale impostazione potrebbe favorire una integrazione con il referto del controllo strategico.

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 2020.

La presente relazione deve intendersi corredata da: “schede di rendicontazione degli obiettivi assegnati ed inseriti nel piano della performance 2020”, già allegate ai richiamati verbali n.5 e n.7 del 2022.

Il componente monocratico dell'Oiv

-Dott. Paolo Tarantino

