

**Documento di accompagnamento
alla validazione della Relazione sulla Performance 2022**

La presente relazione, seguendo quanto previsto dalle Linee Guida sulla relazione della performance (L.G. n. 3 del novembre 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica Ufficio per la valutazione della performance), descrive le modalità e le motivazioni attraverso cui il presente Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ha proceduto, ai fini dell'effettuazione della attestazione di validazione della Relazione sulla Performance dell'anno 2022, secondo quanto previsto dall'articolo 14, comma 4, lettera c) del d.lgs. 150/2009.

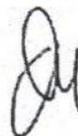
1. Criteri utilizzati per la validazione della Relazione sulla performance

La relazione sulla performance è l'atto conclusivo del ciclo della performance definito dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, che prevede al comma 1, lett. b) che entro il 30 giugno, sia redatta la Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e 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. L'art. 14, comma 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, riguardante i compiti dell'OIV, stabilisce che l'Organismo possa validare la Relazione sulla performance "a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali".

Inoltre, ai sensi del comma 4-bis dell'art. 14 del medesimo decreto legislativo, l'OIV deve tener conto, ove presenti, delle risultanze "delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti". Tale aspetto è anche richiamato dall'art. 19-bis del medesimo decreto. Ai sensi dell'art. 6, inoltre, eventuali "variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione".

Dal punto di vista operativo, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica ha prodotto specifiche indicazioni in merito alla procedura di validazione con le Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3/2018, che sostituiscono le precedenti delibere della CiVIT n. 5/2012 e n. 6/2012, ivi comprese le modalità procedurali di validazione. Su taluni aspetti operativi, inoltre, sono intervenute ulteriori indicazioni del Dipartimento di Funzione Pubblica che hanno contribuito a specificare le modalità di implementazione delle metodologie





connesse alla "valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche" ("Linee Guida" n. 4, novembre 2019), o quelle relative all'aggiornamento "della misurazione e valutazione della performance individuale" ("Linee Guida" n. 5, dicembre 2019).

Le Linee Guida evidenziano innanzitutto che la validazione della Relazione deve essere intesa come "validazione" dell'intero processo di misurazione e valutazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi e individuali riportati nella Relazione. La validazione, in questo senso, non può essere considerata una "certificazione" puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione.

In particolare, le linee guida individuano i seguenti criteri, che devono essere oggetto di analisi ai fini della validazione:

- 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 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 auto-dichiarate, 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 dell'indice, di pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc).

Il presente OIV ai fini della validazione della relazione della performance procede in stretto riferimento ai suddetti criteri, tenendo conto dei principi generali, delle buone prassi e del principio di economicità nello sviluppo dell'attività di controllo.

2. Metodo utilizzato per la verifica dei suddetti criteri

Il Processo di validazione e soggetti coinvolti è avvenuto secondo le modalità previste dalla normativa.

In particolare è stata misurata la performance e sono stati forniti i dati per le verifiche dell'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 4-ter del D.Lgs. n. 150/2009, il Controllo di Gestione ha curato le attività volte alla misurazione dei risultati e alla predisposizione della Relazione sulla Performance.

Il processo di validazione si è sviluppato attraverso le seguenti fasi:

- l'Azienda ha con delibera n. 990 del 29.06.2023 ha approvato la Relazione sulla Performance per l'anno 2022;
- l'Azienda in data 03/07/2023 ha trasmesso all'OIV la relazione e, constatane gli elementi, ha validato la Relazione sulla performance, sulla base della metodologia definita nel presente documento e coerentemente alle indicazioni contenute nelle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Nel corso dell'attività sono stati consultati i seguenti documenti:

- a) Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (delibera n. 666/2020);
- b) Piano della Performance 2022-2024 (delibera n. 93/2022);
- c) PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE 2022-2024 (delibera n. 2037 del 27.12.2022);
- d) Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2022-2024 (Delibera n.133 del 07/02/2022) e la correlata relazione annuale del Responsabile per la prevenzione della corruzione;
- e) Standard di qualità dei servizi.

Si rileva che l'Azienda si dotata di una Carta dei Servizi, regolarmente pubblicata sul sito, ma che la stessa non risulta aggiornata e pertanto si invita l'Azienda a provvedere all'aggiornamento.

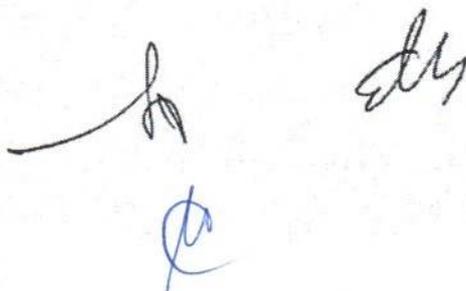
L'Organismo rileva che anche nel 2022 il sistema di rilevazione della customer satisfaction, pur non essendo stato implementato per motivi organizzativi, è stato sostituito dalla rilevazione dei reclami; pertanto, si invita l'Amministrazione ad attivarsi al fine di razionalizzare il processo della customer satisfaction.

3. Conclusioni raggiunte per ognuno dei criteri, nonché le evidenze a supporto delle conclusioni raggiunte.

Criteri Linee Guida FP n.3	Commento OIV	Impatto per la validazione finale
<p>COERENZA FRA CONTENUTI DELLA RELAZIONE E CONTENUTI DEL PIANO PERFORMANCE DELL'ANNO DI RIFERIMENTO</p>	<p>Viene rilevata la coerenza dei contenuti con quanto espresso nella Relazione. La stessa è articolata in una prima presentazione delle informazioni di interesse per gli stakeholder con particolare attenzione al periodo emergenziale, dopodiché sono rappresentati i risultati della performance organizzativa in relazione agli obiettivi strategici declinati nel piano, aggiungendo, dopo aver indicata la percentuale di raggiungimento degli obiettivi la sezione relativa alla valutazione individuale in cui sono riportati i criteri di valutazione e gli strumenti utilizzati. L'analisi comparativa dei due documenti (Piano e Relazione) ha fatto emergere la coerenza di contenuti, con esclusione della sola parte dedicata alla pandemia che non è stata rilevata nel piano della performance. I risultati indicati nella relazione sono stati misurati dalla Struttura Controllo di Gestione che ha tenuto conto anche della situazione emergenziale nel corso del 2022 e ha conseguentemente giustificato gli eventuali scostamenti dai valori attesi.</p>	<p>POSITIVO</p>
<p>COERENZA FRA LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA EFFETUATA DALL'OIV E LE VALUTAZIONI DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RIPORTATE DALL'AMMINISTRAZIONE NELLA RELAZIONE</p>	<p>Dalla relazione sulla performance si desumono gli elementi di valutazione della performance complessiva dell'amministrazione secondo quanto stabilito dal paragrafo 2.3.3 delle linee guida del DFP, sul raggiungimento dei risultati, anche degli obiettivi di qualità (esiti, pur se non riferiti alle indagini condotte presso gli utenti). Specifico riferimento è contenuto nella relazione per il mutamento del contesto esterno ed interno conseguente alla diffusione del Covid 19. L'OIV, sulla scorta delle indicazioni delle Linee Guida n. 2/2018, ha proceduto all'analisi generale delle strutture che hanno conseguito risultati in linea con quelli attesi e si è soffermato sui casi in cui si sono registrati scostamenti.</p>	<p>POSITIVO</p>

Ch *h* *dy*

<p>PRESENZA NELLA RELAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI A TUTTI GLI OBIETTIVI (SIA DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA CHE INDIVIDUALE) INSERITI NEL PIANO</p>	<p>relativi agli obiettivi di performance organizzativa e individuale dei dirigenti apicali.</p>	<p>POSITIVO</p>
<p>VERIFICA CHE NELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE SI SIA TENUTO CONTO DEGLI OBIETTIVI CONNESSI ALL'ANTICORRUZIONE E ALLA TRASPARENZA</p>	<p>La Relazione contiene un esplicito riferimento alla verifica dei risultati in riferimento agli obiettivi connessi agli adempimenti della trasparenza e dell'anticorruzione. Tali obiettivi sono stati raggiunti da tutte le strutture; l'OIV ravvisa la necessità che l'amministrazione integri il regolamento che disciplina il flusso dei dati soggetti all'obbligo di pubblicazione individuando misure organizzative coerenti con quanto indicato nelle linee guida per la definizione del PIAO in tema di digitalizzazione al fine di garantire la completezza, tempestività, corrispondenza e formato dei dati pubblicati.</p>	<p>POSITIVO</p>
<p>VERIFICA DEL CORRETTO UTILIZZO DEL METODO DI CALCOLO PREVISTO PER GLI INDICATORI</p>	<p>Nella Relazione non risulta esplicitato il metodo di calcolo previsto per gli indicatori.</p> <p>Il calcolo degli indicatori secondo la formula stabilita in fase di programmazione avviene, per gli obiettivi sia in maniera automatizzata che diretta. I metodi di calcolo utilizzati negli indicatori sono corretti. L'OIV prende atto delle misurazioni effettuate dal Controllo di Gestione e suggerisce per il futuro la necessità di individuare gli scostamenti tra il valore atteso e il valore rilevato/misurato.</p>	<p>POSITIVO</p>



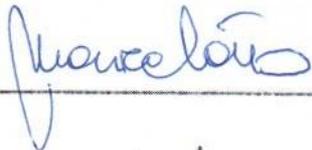
<p>AFFIDABILITÀ DEI DATI UTILIZZATI PER LA COMPILAZIONE DELLA RELAZIONE (CON PREFERENZA PER FONTI ESTERNE CERTIFICATE O FONTI INTERNE NON AUTODICHIARATE, PRIME TRA TUTTE IL CONTROLLO DI GESTIONE)</p>	<p>I dati riportati sono stati prodotti e verificati dal Controllo di Gestione attraverso i sistemi informativi interni ed anche sulla scorta delle relazioni presentate a consuntivo dai dirigenti apicali in applicazione del vigente SMVP.</p>	<p>POSITIVO</p>
<p>EFFETTIVA EVIDENZIAMENTO, PER TUTTI GLI OBIETTIVI E RISPETTIVI INDICATORI, DEGLI EVENTUALI SCOSTAMENTI RICONTRATI FRA RISULTATI PROGRAMMATI E RISULTATI EFFETTIVAMENTE CONSEGUITI, CON INDICAZIONE DELLA RELATIVA MOTIVAZIONE</p>	<p>Nella Relazione relativa al 2022 si registrano diversi scostamenti tra il programmato e il conseguito che sono stati oggetto di valutazione da parte del Controllo di Gestione.</p>	<p>NEUTRALE</p>
<p>ADEGUATEZZA DEL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISULTATI DESCRITTO NELLA RELAZIONE ANCHE CON RIFERIMENTO AGLI OBIETTIVI NON INSERITI NEL PIANO</p>	<p>Il processo di misurazione e valutazione si è concluso in maniera conforme a quanto previsto nel SMVP vigente.</p>	<p>POSITIVO</p>
<p>CONFORMITÀ DELLA RELAZIONE ALLE DISPOSIZIONI NORMATIVE VIGENTI E ALLE LINEE GUIDA DEL DFP</p>	<p>La Relazione risulta essere redatta in maniera conforme alle disposizioni vigenti</p>	<p>POSITIVO</p>

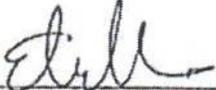
Handwritten signatures and initials:

SINTETICITA' DELLA RELAZIONE	La Relazione è redatta secondo criteri di sinteticità tali da garantire una facile lettura e una fruibilità immediata per tutti gli stakeholder	POSITIVO
CHIAREZZA E COMPRESIBILITÀ DELLARELAZIONE	La Relazione è redatta con un linguaggio chiaro e comprensibile, nei limiti della intrinseca complessità dei temi trattati	POSITIVO
PRESENZA INDICE, POCHI RINVII AD ALTRI DOCUMENTI O RIFERIMENTI NORMATIVI	La Relazione si apre con un indice/sommario dei contenuti, non ha sostanzialmente rinvii ad altri documenti e i riferimenti normativi sono solo quelli strettamente necessari.	POSITIVO

Allegato al verbale n. 19 del 06/07/2023.

Letto, confermato e sottoscritto:

Presidente OIV Dr.ssa Monica Castro 

Componente OIV Dr.ssa Elvira Cavallaro 

Componente OIV Dr. Alfonso Scichilone 