

**Al Presidente dell’IRVO.
Dott. Sebastiano Di Bella**

**Al Direttore Generale
Dott. Gaetano Aprile**

e.p.c. Dott.ssa Grazia Corrao

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DELL’IRVO PER L’ANNO 2020

Art. 14, comma 4, lettera c del d.lgs. 150/2009
Linee Guida n. 03/2018 Dipartimento Funzione Pubblica

Con la presente relazione, l’Organismo Indipendente di Valutazione monocratico dell’IRVO “Istituto Regionale del Vino e dell’Olio” descrive le modalità di svolgimento del processo di validazione della Relazione sulla Performance 2020 trasmessa con nota n. 10157/2021 del 24/11/2021.

La presente Relazione che riguarda l’esercizio 2020 si poggia esclusivamente su:

- I riscontri documentali relativi al Ciclo della Performance disponibili e puntualmente pubblicati sul sito istituzionale di codesto OIV;
- l’esito degli incontri con il Presidente e il Direttore;
- l’esito degli incontri e i documenti di monitoraggio predisposti con la struttura tecnica di supporto.

La validazione è stata effettuata sulla base delle indicazioni delle Linee Guida per la Relazione annuale della Performance n. 3/2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica- e a seguito del monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni effettuato nel corso del 2020, come riportato nella relativa Relazione redatta ai sensi dell’art. 14, comma 4, lett. a) del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in data 30/04/2021.

In particolare, l’OIV verifica:

1. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all’anno di riferimento;

2. coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall’OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall’amministrazione nella Relazione;
3. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi inseriti nel Piano;
4. presenza nella relazione degli obiettivi connessi all’anticorruzione e alla trasparenza;
5. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
6. 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);
7. 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;
8. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
9. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
10. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, etc.);
11. chiarezza e comprensibilità della Relazione.

L’anno 2020 è stato caratterizzato dalla pandemia da Covid-19, con la gravissima emergenza sanitaria tuttora in atto, che non ha comportato un completo stravolgimento dei piani e delle attività precedentemente pianificati dall’Istituto ma soltanto il rinvio di alcuni obiettivi come l’edizione della fiera *prowein* 2021 e i corsi di vinificazione programmati.

Nel corso del processo di verifica sono state utilizzate le raccomandazioni e i criteri elaborati dall’ANAC e sono stati effettuati diversi confronti anche telefonici con i componenti della struttura di supporto per acquisire informazioni ed approfondimenti circa le modalità di definizione degli obiettivi della performance organizzativa ed individuale, nonché di definizione degli indicatori per l’ottimizzazione del loro utilizzo per permettere una corretta e successiva verifica dei livelli di performance raggiunti.

DOCUMENTI CONSULTATI

Nel corso del processo di validazione sono stati consultati i seguenti documenti:

- a) Piano Performance 2020/2022 approvato con Delibera Commissariale n. 6 del 28/05/2020;
- b) Il SMVP adottato con Delibera Commissariale n. 4 del 24/04/2020;
- c) Aggiornamento PTPCT approvato con delibera del Consiglio n. 7 del 26 febbraio 2020;
- d) Relazione del RPCT sull’attività svolta nell’anno 2020;
- e) Bilancio di previsione 2019 e Piano degli Indicatori e dei Risultati attesi;
- f) Il funzionigramma dell’IRVO adottato con delibera Commissariale n. 3 del 24/04/2020;
- g) Schede Assegnazione Obiettivi Individuali e Organizzativi per l’anno 2020;
- h) Atti e documenti connessi agli Obiettivi strategici;
- i) Relazione su funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni per l’anno 2020.

Si evidenzia che l’IRVO, allo stato, non dispone di una procedura informatizzata per la gestione, il monitoraggio e la rendicontazione della performance. Tutte le attività sono espletate dai diversi soggetti coinvolti in coordinamento con il Direttore, i Dirigenti, la STP e l’OIV. Tali attività sono supportate da sistemi informativi interni quali la procedura di contabilità, il protocollo informatico, il sistema di rilevazione e gestione delle presenze e il sistema di controllo di gestione (non pienamente operativo e integrato).

ANALISI CRITERI E CONCLUSIONI

L’OIV, stante le limitazioni imposte dall’emergenza COVID-19 e le limitate possibilità di espletare incontri periodici presso la sede, ha basato la valutazione, del grado di realizzazione degli obiettivi organizzativi assegnati e rendicontati nella Relazione, sulla verifica documentale. In tale contesto ha tenuto conto anche di altri fattori quali:

- La particolare struttura organizzativa dell’IRVO;
- Le dinamiche organizzative connesse all’insediamento del nuovo consiglio di amministrazione e del cambio del Direttore;
- Il rispetto delle tempistiche previste dalle disposizioni normative e dal SMVP;
- Le capacità di monitoraggio, controllo e rimodulazione delle attività e degli obiettivi;

- Il grado di benessere organizzativo all’interno delle diverse U.O.;
- L’integrazione tra il Piano della Performance e il PTPTC;

Dall’analisi comparativa del Piano della Performance 2020 e della Relazione sulla Performance 2020, emerge una piena coerenza di contenuti. La relazione contiene una rendicontazione esaustiva di tutti gli obiettivi organizzativi e individuali assegnati al Direttore e ai Dirigenti in coerenza con quanto previsto nel piano della Performance 2020/2022.

Dall’analisi degli obiettivi previsti dal Piano della Performance 2020 e rendicontati nella Relazione 2020 emerge una certa criticità relativamente agli indicatori utilizzati non sempre in grado di rilevare l’effettivo livello di efficienza, economica e di processo, delle attività svolte.

Come già evidenziato nell’ambito della Relazione sul funzionamento complessivo del SMVP 2020 redatta dall’OIV in data 05.05.2021 ai sensi dell’art. 14, c. 4, lett. a) del d.lgs. 150/2009, pur tenendo conto dell’attività dell’IRVO e della sua dimensione organizzativa, si rileva che nella maggior parte dei casi gli obiettivi sono misurati da indicatori di risultato (quantitativi/temporali) non supportati da indicatori di qualità e/o efficienza. A tal riguardo, questo OIV, ha potuto riscontrare che non risulta adeguatamente chiara la definizione degli obiettivi individuali e il relativo processo di assegnazione ai dirigenti e al personale. Spesso nella determinazione e negoziazione degli obiettivi individuali, finalizzati al raggiungimento di strategie e collegati al miglioramento degli indicatori di efficienza e di efficacia dei servizi, le attività specifiche rientrano trasversalmente nelle competenze di più U.O. Si riscontra che nei progetti/attività trasversali, assegnati a più persone, risulta l’identificazione del referente che ha il compito di guidare e rendicontare il progetto/attività nel suo complesso.

Inoltre, tenuto conto delle tempistiche indicate dalla normativa vigente e dalle Linee Guida del DFP, è opportuno anticipare la fase di analisi, individuazione, condivisione e assegnazione degli obiettivi strategici e operativi del Direttore e dei Dirigenti con la definizione del bilancio preventivo, essendo lo stesso un programma che traduce in termini economici e finanziari le attività e gli obiettivi che si intende perseguire per l’anno di riferimento.

Pur apprezzando i contenuti della Relazione all’interno della quale, per ogni obiettivo risultano rendicontate tutte le attività espletate e le risorse umane utilizzate (quantità/costi), tenuto conto degli obiettivi conseguiti dalle diverse Aree, delle risultanze del processo di misurazione dei Dirigenti e del Personale per l’anno 2019 con

connesso grado di differenziazione della valutazione e delle risorse esterne utilizzate a supporto, si rivela che l’approccio relativo ad obiettivi, indicatori e target è suscettibile di miglioramento.

Gli obiettivi sono per la maggior parte abbinati ad indicatori di tempestività e poche volte associati ad indicatori di efficienza e/o di impatto. In alcuni casi la loro formulazione è generica e non rappresentativa della qualità del risultato programmato e raggiunto.

Tale approccio potrebbe determinare una distorsione del processo valutativo finale. L’utilizzo, infatti, di obiettivi generici e di indicatori principalmente temporali non garantisce l’effettiva percezione della qualità delle attività svolte né permette una attenta valutazione delle relative performance. Tanto anche in carenza di strumenti di rilevazione esterna tra cui la verifica del grado di soddisfazione dell’utenza.

Tuttavia, tenuto conto della peculiare attività dell’IRVO e che già a decorrere dal ciclo 2021, anche grazie ad un diverso approccio gestionale, è stata avviata una programmazione delle attività e degli obiettivi più selettiva, si ritiene che la criticità sopra evidenziata non sia tale da inficiare il processo di validazione ma che debba essere opportunamente segnalata e sottoposta ad osservazione in coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida n. 03/2018.

In considerazione della natura degli obiettivi e degli indicatori ad essi associati, molto spesso i dati sono elaborati a partire da fonti interne. L’OIV ha pertanto ritenuto opportuno verificare l’affidabilità dei dati rendicontati nella Relazione, oltre ai controlli espletati dalla struttura di supporto, seppur parzialmente, stante le limitazioni imposte dall’emergenza COVID-19.

In ogni caso, è bene evidenziare che, come stabilito nelle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, la validazione “non può essere considerata una ‘certificazione’ puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall’amministrazione medesima”.

Tutto ciò premesso, l’OIV valida la Relazione sulla performance per l’anno 2020, formulando al contempo le seguenti osservazioni:

- a) come già osservato da codesto OIV nella Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni dell’anno 2020, è necessario migliorare la qualità degli obiettivi e degli indicatori, passando da indicatori prevalentemente temporali e, quindi,

legati a procedure, che non garantiscono l'effettiva percezione della qualità delle attività svolte né garantiscono una corretta misurazione e valutazione delle relative performance, ad indicatori quanti-qualitativi.

Palermo, 10/12/2021

L'O.I.V.

Dott. Antonino Maniscalco

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Antonino Maniscalco', written in a cursive style.