

Al Ministro del lavoro e delle politiche sociali
per il tramite del Capo di Gabinetto
segrgabinetto@lavoro.gov.it

Al Presidente dell'ANPAL
Prof. Domenico Parisi
presidenza@pec.anpal.gov.it

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

Documento di validazione della Relazione sulla performance 2018 dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL)

Il d.lgs. 14.9.2015, n. 150, art. 4, c.16, prevede che l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) si avvalga dell'Organismo indipendente di valutazione della *performance* (OIV) del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per le attività di cui all'art. 14, c. 4 del d.lgs. n. 150/2009.

In riferimento a tale disposizione, e ai sensi del c. 4, lettera c) del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art. 11, comma 1, lett. c), sub. 3) del d.lgs. n. 74/2017, questo OIV ha avviato l'esame della Relazione sulla *performance* 2018, inviata dall'ANPAL con nota n. 15045 del 13.11.2019.

Il ritardo nella trasmissione della Relazione (approvata dal CDA in data 17.10.2019) non ha consentito allo scrivente OIV di procedere alla validazione entro il termine del 30 giugno, previsto dall'art. 10, c. 1, lett. b), del d.lgs. n. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. n. 74/2017.

In via preliminare, è opportuno evidenziare che le disposizioni normative emanate negli ultimi anni in materia di misurazione e valutazione della *performance* dell'Amministrazione

pubblica hanno introdotto rilevanti innovazioni riferite, in particolare, all'ampliamento del concetto di *performance*, nonché alla valorizzazione dell'intervento dei cittadini e degli *stakeholder*.

Si evidenzia, inoltre, che nell'attuale contesto normativo il Dipartimento della Funzione Pubblica svolge funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della *performance*, avvalendosi del supporto tecnico-metodologico dell'apposita Commissione tecnica. In tale prospettiva sono state emanate le "Linee guida per la Relazione annuale sulla *performance* n. 3 - novembre 2018" ("Linee guida") che forniscono indicazioni aggiornate sulle modalità sia di redazione da parte delle Amministrazioni, sia di validazione di tale documento¹ da parte degli OIV.

Per quanto riguarda la procedura di validazione, che viene analiticamente descritta in una specifica relazione di accompagnamento al presente documento, lo scrivente Organismo ha utilizzato una metodologia coerente con i criteri individuati dalle predette "Linee guida", tenendo conto anche dei risultati e degli elementi della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'ANPAL per l'anno 2018.

In linea generale, sotto il profilo formale, la Relazione risulta coerente con lo schema delineato dalle "Linee guida" e mette in luce il sostanziale raggiungimento degli obiettivi fissati nella programmazione annuale. Tuttavia, nel documento si rilevano margini di miglioramento riferiti a: perfezionamento stilistico del testo, in termini di maggiore sinteticità e chiarezza; approfondimento della tematica della *performance* organizzativa, nonché implementazione del sistema di valutazione e misurazione della *performance*. A quest'ultimo proposito si sottolinea che nel Piano della *performance* 2018-2020 era stata prevista, in attesa di sviluppare un autonomo sistema di valutazione, l'applicazione al personale dirigenziale e delle aree funzionali dell'Agenzia (del comparto Ministeri) del Sistema di valutazione in uso presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali al 31/12/2017.

Successivamente, con Determina del Direttore generale ANPAL dell'agosto 2018, è stato adottato il nuovo Sistema di misurazione e valutazione solo per il personale cui si applica il CCNL

¹ Le "Linee guida" n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica sostituiscono le delibere CIVI/ANAC n. 5/2012 e n. 6/2012.

del comparto funzioni centrali. Per quanto riguarda, invece, la valutazione del personale del comparto “Enti di ricerca”, nelle more dell’adozione di un proprio sistema di valutazione, viene adottato il Sistema di valutazione utilizzato dall’Istituto nazionale di analisi delle politiche pubbliche (INAPP) al 31/12/2017.

Si confida che l’Anpal possa celermente adeguare i due sistemi di cui sopra in un unico omogeneo sistema, pur garantendo le dovute differenziazioni che la normativa prevede per i due CCNL in parola.

Tutto ciò premesso, questo OIV valida la Relazione sulla *performance* dell’ANPAL per l’anno 2018, formulando contestualmente alcune osservazioni che non inficiano, tuttavia, il processo di validazione diretto, come specificato dalle “Linee guida”, a verificare il processo di rendicontazione dei risultati organizzativi e individuali da parte dell’amministrazione coinvolta.

Tali osservazioni, illustrate nel dettaglio nella relazione di accompagnamento, possono rappresentare per l’Agenzia argomenti da approfondire e tenere in considerazione in occasione del successivo ciclo della *performance*.

Sarà cura dell’OIV seguire con attenzione gli sviluppi del processo di implementazione dell’autonomo sistema di valutazione ANPAL, dandone conto nella Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l’anno 2019.

Le osservazioni formulate verranno segnalate agli organi competenti, ai sensi dell’art.14, comma 4, lett. *b)* del d.lgs. 150/2009.

L’Organismo Indipendente di Valutazione
dott. Flavio Sensi