

## Documento di validazione della Relazione sulla *performance* 2022

### dell'Agencia Nazionale per le Politiche Attive (ANPAL)

L'Organismo indipendente di valutazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, operando in regime di avvalimento nei confronti dell'Agencia nazionale delle politiche attive del lavoro (ANPAL), ai sensi dell'art. 4, c.16 del d.lgs. n. 150 del 2015, è deputato alla validazione della relazione sulla *performance* sulla base del disposto di cui all'art. 14, c. 4, del d.lgs. n. 150/2009.

Questo OIV ha ricevuto la Relazione sulla *performance* 2022 da parte del Commissario Straordinario dell'Agencia con nota prot. n. 9010 del 30 giugno 2022, in linea con le tempistiche richieste dalla normativa.

A seguito del Commissariamento dell'ANPAL, iniziato nel 2021 e tuttora in corso, la Relazione in esame - soggetta all'approvazione da parte dell'organo di indirizzo politico-amministrativo, ai sensi dell'art. 10, lett. b), d.lgs. n. 150 del 2009 - viene approvata dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali e non già dal Commissario straordinario, ad esito di un'intesa intercorsa tra il Commissario stesso e il Segretario generale *pro tempore*.

Considerando che il citato art. 14, c. 4, del d.lgs. n. 150/2009 garantisce la possibilità, per l'OIV, di accedere a tutti gli atti e i documenti in possesso dell'amministrazione che siano utili ai fini della redazione del presente documento di validazione della Relazione della *performance*, si precisa che i detti atti sono stati analizzati con l'obiettivo di redigere un documento che possa essere recepito quale *validazione* del processo di misurazione e valutazione realizzato dall'Amministrazione al fine di rendicontare i risultati organizzativi e individuali riportati nella Relazione stessa, e non già quale *certificazione* puntuale dei dati relativi ai risultati ottenuti.

Si evidenzia che le fonti che sono state esaminate da questo Organismo, ai fini della realizzazione del presente lavoro, non si limitano alla Relazione sulla *performance* 2022 dell'ANPAL, ma comprendono le Relazioni sulla *performance* degli anni precedenti; le Relazioni sul funzionamento dei sistemi di misurazione e valutazione della *performance* 2021 e 2022; il piano della performance 2022-2024; il bilancio di previsione 2022 e i relativi aggiornamenti; nonché la relazione del RPCT sul PTPCT.

Tanto ciò premesso, si considerano le Linee Guida n. 3 del 2018 diramate dal Dipartimento della funzione pubblica, sulla base delle quali viene redatta e successivamente validata la Relazione in esame, che si pone a chiusura del ciclo della performance 2022.

Prima di soffermarsi sulle caratteristiche specifiche di ognuna delle indicazioni contenute nelle citate Linee Guida, preme evidenziare che dall'analisi del documento emergono evidenti motivi di apprezzamento, tra i quali emergono la chiarezza espositiva e la sinteticità della Relazione, con particolare riguardo per l'utilizzo di grafici e tabelle che pure concorrono alla formulazione di un giudizio positivo in merito alla immediata comprensibilità del documento da parte dei cittadini e

degli *stakholder*; nonché la conformità alla normativa vigente e l'attenzione alle indicazioni proposte dal DFP dal punto di vista della formale progettazione del documento. Tuttavia - in considerazione del ruolo rivestito da questo Organismo, chiamato a esprimersi sulle scelte operate dall'Amministrazione in merito alle modalità di misurazione e valutazione della performance - si rende necessario registrare la presenza di alcune criticità, le quali, sebbene non tali da inficiare il processo di validazione, meritano una menzione nell'auspicio della loro correzione in vista del successivo ciclo della performance.

A tal fine, si analizzano singolarmente i criteri sulla base dei quali viene effettuata la presente validazione - che vengono di seguito elencati - e si verifica la rispondenza agli stessi da parte della Relazione in esame.

- a. Coerenza tra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento.
- b. Coerenza tra 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 (di performance organizzativa e individuale) inseriti nel piano.
- d. Verifica che nella misurazione e valutazione della 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.
- g. Evidenziazione degli eventuali scostamenti tra risultati programmati e conseguiti, con indicazione della motivazione.
- h. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione
- i. Conformità della relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP.
- j. Sinteticità della Relazione.
- k. Chiarezza e comprensibilità della Relazione.

Quanto al punto **a.**, si può constatare che la Relazione esprime coerenza con i contenuti del Piano della *performance*, inglobato nel PIAO 2022-2024, fornendo, per la sua finalità di sintesi, informazioni più aggregate rispetto al detto Piano, che si sviluppa in maniera più articolata.

Per quanto riguarda **b.** e **h.**, si tratta dei punti sui quali si concentrano le osservazioni. Non risultano evidenziati i requisiti specifici della *performance* organizzativa e ciò in conseguenza della mancata regolamentazione di tale tipo di *performance* nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione in uso presso l'Agenzia. L'ANPAL, infatti, applica il Sistema mutuato dal MLPS e, attualmente, è possibile rilevare una sola parziale modifica, riferita alle aree funzionali, apportata con Decreto Direttoriale del 22 agosto 2018. Confidando pienamente che l'Agenzia possa al più presto dotarsi di un proprio SMVP, anche sulla base di interlocuzioni intercorse dalle quali è emerso l'attuale impegno dell'Amministrazione in tal senso, si auspica che, nell'alveo del Sistema in lavorazione, possano trovare la giusta declinazione le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2 del 2017, riferite alla *performance* organizzativa, che rappresenta il momento di maggiore innovazione della riforma del Legislatore del 2009. Tale punto viene approfondito nella parte conclusiva del documento.

Nel punto **c.** viene fornita una panoramica del grado di raggiungimento degli obiettivi che ne costituisce una rappresentazione puntuale e sintetica. Vengono, infatti, evidenziati i diversi risultati raggiunti dall’Agenzia nel corso dell’annualità in esame: dall’adozione del POLA fino al processo di efficientamento e dematerializzazione delle procedure interne; nonché una articolata elencazione degli obiettivi correlati alle attività esterne dell’Ente. Peraltro, viene fornita una rappresentazione corredata da tabelle e grafici di quelli che sono gli obiettivi specifici triennali e annuali, con individuazione degli Uffici che collaborano al raggiungimento degli stessi.

Si può notare che tra gli obiettivi triennali, compare quello relativo alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, come richiesto dal punto **c.**, il quale viene inserito tra gli obiettivi correlati al funzionamento dell’ente e vede il coinvolgimento della maggior parte delle divisioni che compongono l’Agenzia, come si desume dall’apposito prospetto connesso all’obiettivo in parola.

Per quanto attiene al punto **e.**, in ognuna delle schede degli obiettivi individuali annuali viene compiutamente individuato l’indicatore, il target, il risultato e il peso. La scelta della tipologia di indicatori appare adeguata rispetto all’obiettivo cui si riferisce, andando ad esprimere l’efficacia o l’efficienza a seconda dello specifico risultato da raggiungere.

Per quanto riguarda il punto **f.**, l’Agenzia non ha specificamente dedicato nella Relazione un *focus* sulle fonti a cui ha attinto per la rendicontazione, ma si ricavano informazioni in tal senso diffusamente nell’elaborato ove, ad esempio, sono stati forniti dati sul funzionamento dell’Amministrazione inerenti alle risorse umane, strumentali e finanziarie, nonché notizie circa la programmazione del Fondo Sociale europeo, attraverso la gestione dei programmi operativi PON SPAO (“Sistemi di Politiche Attive per l’Occupazione”) e PON IOG (“Iniziativa Occupazione Giovani”) o del FEG (“Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione”). Da ciò si evince, indirettamente, che le fonti informative hanno diversa provenienza, interna ed esterna, nazionale e internazionale.

Quanto al punto **g.**, relativo alla rappresentazione - da parte della stessa Agenzia - di rilievi, a differenza delle Relazioni sulla performance degli anni passati, la Relazione del 2022 non rappresenta un quadro delle criticità, con la conseguenza che non vi è indicazione di eventuali scostamenti tra quanto programmato e quanto effettivamente realizzato.

Per quanto concerne il punto **i.**, si può affermare che il documento raggiunge il fine che le *Linee Guida* propongono, rappresentando un valido rendiconto dei risultati ottenuti nel periodo considerato per tutti gli *stakeholder*.

Relativamente agli ultimi due punti, si può agevolmente constatare che il documento è sufficientemente sintetico, predilige un linguaggio chiaro e accessibile ed esprime, con grafici e tabelle, come suggerito dalle Linee Guida di riferimento per la stesura del presente documento, il contenuto di molti paragrafi in modo facilmente comprensibile.

Alla luce dell’analisi dei criteri individuati dal DFP e all’effettiva osservanza degli stessi in sede di redazione della relazione sulla *performance*, si conclude la validazione con alcune doverose osservazioni. Infatti, se da un lato la maggior parte delle indicazioni diramate dalle citate Linee guida n. 3 del 2018 sono state seguite; dall’altro, non si rileva alcuna forma di aderenza alle osservazioni presentate da questo Organismo nell’ambito della validazione della Relazione sulla *performance* per il 2021, con la conseguenza che si propongono le medesime osservazioni dell’annualità trascorsa, riferite alla mancanza di una compiuta definizione di *performance organizzativa* e di un riferimento alla valutazione partecipativa, come già suggerito da questo Ufficio nella valutazione precedente e

in sede di redazione della Relazione sul funzionamento dei sistemi, che non consente a questo Organismo di effettuare la misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa dell'Amministrazione.

Nel rammentare, infatti, che l'OIV è tenuto a procedere alla validazione della Relazione sulla *performance* anche tenendo conto degli esiti delle valutazioni effettuate con il coinvolgimento degli utenti finali, secondo quanto disposto dal più volte citato d.lgs. 150 del 2009, **si osserva quanto segue.**

Si rende necessario evidenziare l'assenza di taluni aspetti che le Linee Guida n. 3 del 2018 presentano come particolarmente significativi nell'ambito dell'analisi che l'Amministrazione è chiamata a svolgere.

Il primo aspetto è quello relativo alla dimensione della *performance* organizzativa, che non è approfondita nella sua portata concettuale, nei suoi profili definitivi e nelle sue regole di misurazione e valutazione a causa della mancata normazione nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Agenzia di tale tipo di *performance*, secondo i termini indicati dall'art. 8 del d.lgs. 150/2009.

Non diversamente da quanto già evidenziato in passato, si ribadisce che la misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa è un argomento centrale nell'attuale contesto normativo e organizzativo delle pubbliche amministrazioni. Pertanto, si ritiene che pervenire a una sua puntuale declinazione concettuale è un compito affidato al Sistema di misurazione e valutazione che l'Agenzia dovrà adottare in conformità al d.lgs n. 150/2009 e alle modifiche introdotte dal d.lgs. n. 74/2017.

Il secondo aspetto, che allo stesso modo non consente un giudizio di piena adesione alle prescrizioni legislative, è quello riferito alla mancata attuazione della cd. "*valutazione partecipata o esterna*", ossia quella effettuata sulla *performance* organizzativa dell'Agenzia da parte dei cittadini e degli *stakeholder*, da realizzarsi secondo le modalità definite dalle Linee Guida n. 4/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica. Si rende, infatti, necessario implementare anche questa modalità di valutazione c.d. "esterna".

In considerazione, dunque, della necessità per l'Agenzia di procedere all'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, attualizzandolo secondo le novelle legislative e regolamentari emanate nel corso del tempo, ma tenuto comunque conto della forma sintetica, chiara e di immediata comprensibilità per i cittadini e gli utenti finali della Relazione in esame, nonché apprezzando il contenuto della stessa per quanto attiene alla rappresentazione di numerosi contenuti per grafici e tabelle volti a offrire elementi informativi utili ad arricchire la conoscenza del lettore, questo Organismo **valida** la Relazione sulla performance per il 2022 con **osservazioni**, dandone comunicazione agli organi competenti, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. *b*) del d.lgs. n. 150/2009.

L'Organismo Indipendente Valutazione

Simone Lazzini