



Al Capo di Gabinetto
Dott. Stefano Scarafoni

e, p.c. Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Ufficio per la valutazione della *performance*

Al Commissario Straordinario dell'ANPAL
Dr. Raffaele Tangorra

**Documento di validazione della Relazione sulla performance 2021
dell'Agencia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL)**

L'Organismo indipendente di valutazione del Ministero del lavoro, deputato a validare, ai sensi dell'art. 4, c.16 del d.lgs. 14.9.2015, n. 150, la relazione sulla *performance* dell'ANPAL, sulla base del disposto di cui all'art. 14, c. 4, del d.lgs. n. 150/2009, ha ricevuto dal Commissario Straordinario, la Relazione sulla *performance* dell'Agencia in data 30 giugno 2022, in linea con le tempistiche richieste dalla normativa.

La Relazione, che in passato veniva approvata dall'organo politico amministrativo dell'Ente, riconosciuto nel Consiglio di Amministrazione dell'Agencia sulla base dell'interpretazione condivisa dai Ministri e dirigenti *pro tempore*, dall'anno scorso è sottoposta all'approvazione

del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Tale diversa valutazione è emersa dal confronto tra il Commissario Straordinario dell'Ente e il Segretario Generale nel corso dello scorso anno.

Questo Organismo, preso atto di tale nuova impostazione metodologica, avendo esaminato la Relazione e i suoi contenuti, valida il documento, anche se con osservazioni, assumendo quali criteri orientativi e di riferimento le indicazioni metodologiche di cui alle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento di Funzione Pubblica, prescrittivi sia dei contenuti che la Relazione deve esprimere, sia dei riscontri che lo scrivente deve effettuare nel procedere all'analisi e alla successiva validazione del documento.

E' doveroso, tuttavia, fare una precisazione in ordine all'ambito di approfondimento documentale di questo Organismo in vista della prescritta validazione. L'OIV valida la Relazione attenendosi al solo testo inviato, non disponendo di documentazione e reportistica ulteriore, in ciò operando diversamente da quanto avviene per la validazione della Relazione della *performance* del Ministero del lavoro, che è invece incentrata sulla conoscenza, da parte dello scrivente, di informazioni dettagliate rendicontate dall'Amministrazione in specifici e analitici *report* di monitoraggio, la cui analisi da parte dello scrivente costituisce oggetto di apposita e successiva relazione riservata al Ministro. Ciò in quanto non si applica nei riguardi dell'ANPAL quanto previsto dall'art. 6 del d. lgs n. 150/2009 in ordine al monitoraggio delle *performance*, non essendo, quest'ultima previsione di legge, richiamata tra le competenze previste dall'art. 4, c. 16 del d.lgs. 14.9.2015, n. 150 in materia di avalimento.

Ciò premesso, e sulla base dei parametri declinati dal Dipartimento di Funzione Pubblica nelle citate Linee Guida, si evidenzia che la Relazione offre una rappresentazione sufficientemente chiara delle attività poste in essere dall'ANPAL nel corso del 2021, con le informazioni necessarie a fornire a un pubblico di non addetti ai lavori le notizie e gli elementi utili a dare evidenza di ciò che è stato fatto dall'Agenzia nel periodo di riferimento. Anche il linguaggio usato è di facile accessibilità e ciò soddisfa uno dei requisiti richiesti dal legislatore per la validazione che l'OIV è chiamato ad operare, ossia quello di cui all'art. 14, comma 4, lett. c) del d.lgs. n. 150/2009, secondo cui l'OIV "*valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata*

comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali”.

Tuttavia, lo stesso art. 14, al comma 4 *bis*, richiede che gli Organismi indipendenti di valutazione procedano *“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, nonché, ove presenti, dei risultati prodotti dalle indagini svolte dalle agenzie esterne di valutazione e dalle analisi condotte dai soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, di cui al decreto emanato in attuazione dell'articolo 19 del decreto-legge n. 90 del 2014, e dei dati e delle elaborazioni forniti dall'amministrazione, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7.”*

Su tale aspetto, in particolare, il Dipartimento della Funzione pubblica è intervenuto a diramare specifiche indicazioni confluite nelle “Linee Guida” n. 4 del novembre 2019 ma, per quel che consta allo scrivente e già segnalato nella precedente annualità, allo stato attuale non sono state ancora individuate da parte dell’Agenzia le modalità della valutazione partecipativa, cd. “esterna”, coinvolgente cittadini e *stakeholder* nell’apprezzamento della *performance* organizzativa dell’Agenzia.

Un ulteriore profilo di disallineamento rispetto alle citate Linee Guida di Funzione Pubblica rimane quello connesso alla mancata regolamentazione, puntuale e analitica, nel Sistema di misurazione e valutazione delle *performance* in uso presso l’Agenzia, della *performance* organizzativa di cui all’art. 8 del d.lgs. n. 150/2009. L’ANPAL, infatti, all’indomani della sua costituzione, ha recepito e applicato il Sistema di misurazione e valutazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che è stato solo parzialmente rivisitato nel 2018 in ordine a un aspetto poco rilevante sotto il profilo sostanziale, e sulla base di una procedura che si è discostata dalle previsioni di cui all’art. 7 del decreto legislativo citato. Ad oggi, quindi, le carenze di tipo regolamentare e concettuale rispetto a questo tipo di valutazione (quella “organizzativa” per l’appunto) permangono invariate e ciò implica un giudizio di aderenza solo parziale alle prescrizioni normative.

Per le suesposte motivazioni, questo OIV, pur validando la Relazione, esprime alcune

osservazioni che, illustrate nella relazione di accompagnamento, possono rappresentare per l'Agazia motivo di approfondimento per l'adeguamento degli strumenti relativi alla gestione del ciclo della *performance*, a partire proprio dalla revisione sistematica e complessiva del Sistema di misurazione delle *performance*, individuali e organizzativa.

A tal fine sar  cura dell'OIV seguire con attenzione gli sviluppi del processo di implementazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione dell'Agazia, recettivo delle novit  legislative e regolamentari degli ultimi anni, dandone conto nella Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrit  dei controlli interni per l'anno 2021.

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

Data, 10/10/2022

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Prof. Simone Lazzini



Organismo indipendente di valutazione della performance

**RELAZIONE DI ACCOMPAGNAMENTO AL DOCUMENTO DI VALIDAZIONE SULLA
PERFORMANCE DELL'AGENZIA NAZIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO
(ANPAL) - ANNO 2021**

2022

Con il presente documento l'OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (che opera in avvalimento per l'ANPAL ai sensi dell'art. 4, c. 16 del d.lgs. del 14.9.2015, n. 150) descrive il procedimento attraverso il quale - ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. c), del citato d.lgs. n. 150/2009 - come modificato dall'art. 11, comma 1, lett. c), sub. 3) del d.lgs. n. 74/2017) - ha proceduto a validare, con osservazioni, la Relazione sulla *performance* dell'Agenzia. Tale Relazione, per espresso disposto dell'art. 10, c. 1, lett. b), del d.lgs. n. 150/2009, è il documento che, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, espone i risultati organizzativi e individuali raggiunti e certificati dall'Amministrazione, rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Sulla base della normativa vigente l'OIV valida la Relazione sulla *performance* tenendo presente le indicazioni che promanano dalla normativa primaria e dagli indirizzi procedurali diramati dal Dipartimento di Funzione pubblica, nel caso specifico dalle Linee Guida n. 3/2018, descrittive più in dettaglio sia dei contenuti cui deve essere improntata la Relazione presentata dall'Amministrazione, sia dei criteri informativi cui deve attenersi l'OIV nel procedere all'analisi del documento e alla sua validazione.

La Relazione è stata approvata, diversamente dal passato, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali ed è stata trasmessa all'OIV dal Commissario Straordinario dell'ANPAL il 30 giugno u.s., in linea con la tempistica prevista dall' art. 10, c. 1, lett. b) del d.lgs n. 150/2009.

Lo scrivente Organismo, esaminati i contenuti della Relazione, ritiene di validare il documento, con osservazioni, per le motivazioni che si esprimono di seguito.

Come richiesto dalla normativa vigente, la Relazione presentata dall'ANPAL denota un buon livello di esposizione delle attività svolte nel corso del 2021. Pur riscontrandosi qualche imperfezione nell'aspetto redazionale, che si suggerisce di migliorare in vista di una migliore qualità dell'*editing*, si apprezza l'articolato del testo, la sua funzione divulgativa, il ricorso a un linguaggio di facile accessibilità e anche la rappresentazione per "grafici e tabelle" volti a offrire elementi informativi utili ad arricchire la conoscenza del lettore. Si denota anche l'impegno da parte dell'Amministrazione a voler fornire una più articolata rappresentazione delle risorse finanziarie, suddivise per tipologia di spesa e per singoli obiettivi annuali, con evidenziazione della loro percentuale di impiego sulle distinte voci menzionate.

Nella Relazione, tuttavia, non si riscontrano elementi informativi né analisi specifiche sugli "indicatori" e tale assenza appare un elemento distonico proprio perché il tema della misurazione dei risultati deve poter costituire il fulcro centrale della rendicontazione. Indubbiamente su questo aspetto è auspicabile possa concentrarsi l'attenzione dell'Agenzia *pro futuro*, a beneficio di una migliore capacità performante sia sotto il profilo della programmazione che di quello della valutazione.

In sintesi, dunque, l'OIV, esaminato il documento in questione, lo valida poiché tale Relazione ha rispettato sostanzialmente lo schema strutturale delineato dalle "Linee guida", risultando un testo ben articolato e con contenuti di facile accessibilità. Ciò consente allo scrivente di procedere alla validazione nei termini e per le motivazioni di cui all'art. 14, comma 4, lett. c) del d. lgs n. 150/2009 (l'OIV valida 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*"). L'OIV, inoltre, nella validazione 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*").

Nel contempo la validazione viene effettuata "con osservazioni" poiché nel corpo del documento

sono assenti due momenti o aspetti che le Linee Guida n. 3 richiedono come parte significativa 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, nelle sue regole di misurazione e valutazione. E ciò a causa della mancata normazione nel sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Agenzia di tale tipo di *performance*, nei termini indicati dall'art. 8 del d.lgs. 150/2009. Non diversamente da quanto già fatto presente in passato, la "misurazione e valutazione della *performance* organizzativa", è argomento centrale nell'attuale contesto normativo e organizzativo delle pubbliche amministrazioni. Per venire a una sua puntuale declinazione concettuale è 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 non consente una piena *compliance* normativa rispetto 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 *stakeholders*, da effettuarsi secondo le modalità definite dalle "Linee Guida" n. 4/2019 del Dipartimento di Funzione Pubblica. Anche questa modalità di valutazione "esterna" è ancora tutta da implementare e necessita, inoltre, innovare e regolamentare in senso più organico anche il tema della valutazione individuale, alla luce delle più recenti e innovative "Linee Guida" n. 5/2019 riferite, per l'appunto, alla *performance* individuale.

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 dei contenuti espressi dall'Amministrazione in ordine ai risultati prodotti e alle attività espletate nel corso del 2021, questo Organismo valida con osservazioni la Relazione sulla *performance*, dandone comunicazione agli organi competenti, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. b) del d.lgs. n. 150/2009.

Sarà cura dell'OIV seguire gli sviluppi dell'implementazione degli strumenti funzionali alla gestione del ciclo della *performance*, dandone conto nella Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2021, ai sensi della delibera Civit n. 23/2013.

Data, 10/10/2022

L'Organismo Indipendente di Valutazione
Prof. Simone Lazzini