



**RELAZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
DELL'AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI – ARAN
SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI
CONTROLLI INTERNI E SULL'ATTESTAZIONE DEGLI OBBLIGHI RELATIVI ALLA TRASPARENZA E ALL'INTEGRITÀ**

(art. 14, comma 4, lettera a e lettera g del D.Lgs. n. 150/2009)

Patrizia Ravaioli (Presidente)

Ferruccio Sepe (Componente)

Indice

| | |
|--|----|
| 1. Presentazione | 3 |
| 2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione..... | 4 |
| 2.1 Performance organizzativa | 4 |
| 2.1.1. Coerenza degli obiettivi formulati nel piano della performance. | 4 |
| 2.1.2. Modalità di svolgimento del processo di definizione degli obiettivi..... | 4 |
| 2.1.3. Coerenza degli obiettivi di trasparenza rispetto a quelli indicati nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità | 5 |
| 2.2 Performance individuale | 5 |
| 2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target..... | 5 |
| 2.2.2 Misurazione e valutazione della performance individuale | 6 |
| 2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale | 6 |
| 2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)..... | 7 |
| 2.4 Infrastruttura di supporto | 7 |
| 2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione | 7 |
| 3 Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni..... | 8 |
| 3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio..... | 8 |
| 3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo | 8 |
| 4. Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione | 8 |
| 5 Definizione e gestione di standard di qualità | 9 |
| 6. Coinvolgimento degli stakeholder..... | 10 |
| 7 Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV | 10 |
| 8 Proposte di miglioramento del sistema di valutazione | 11 |
| 9 Conclusioni | 11 |

1. Presentazione

Prima di entrare nel merito della relazione appare utile una breve premessa riguardo al contesto interno in cui L'Agenzia ha operato nel corso del 2011, profondamente modificato a seguito della riforma dell'Aran apportata dal decreto legislativo n. 150/09. E' opportuno, infatti, evidenziare che, dopo il primo semestre, durante il quale si è protratto il commissariamento, si sono insediati i nuovi organi di vertice, il Presidente e il Collegio di indirizzo e controllo, con la conseguente necessità di assestamento dei nuovi equilibri istituzionali ed organizzativi.

Per quanto riguarda la missione istituzionale, il blocco della contrattazione collettiva per il periodo 2011-2013 ha comportato una limitazione dell'attività nell'ambito della sua funzione centrale, spingendo le scelte strategiche dell'Agenzia soprattutto verso il miglioramento dei servizi erogati alle amministrazioni pubbliche rappresentate nonché verso l'avvio e il completamento dei nuovi assetti organizzativi definiti dal decreto legislativo n. 150/2009.

L'Agenzia, come si dirà meglio nei paragrafi che seguono, nel perseguire tale sviluppo strategico – organizzativo, ha ottemperato a quanto previsto dalla vigente normativa, sviluppando ed implementando un sistema di misurazione e valutazione coerente con il quadro normativo di riferimento nonché con le indicazioni fornite in merito dalla Civit.

2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

2.1 Performance organizzativa

2.1.1. Coerenza degli obiettivi formulati nel piano della performance.

Gli obiettivi individuati dall'Aran nel Piano della performance sono coerenti con i requisiti metodologici di cui all'art. 5 del decreto n. 150/2009 e alla delibera Civit n. 89/2010.

In particolare, essi sono stati delineati in quattro Aree strategiche, come sinteticamente esposto di seguito:

- Area Servizi istituzionali, il cui oggetto è creare nuovi servizi, consolidare e rafforzare i servizi esistenti, anche attraverso l'utilizzo e il potenziamento del sistema informatico;
- Area Contrattazione, il cui oggetto è da un lato preparare la nuova stagione contrattuale, attraverso la negoziazione del nuovo assetto dei comparti, e dall'altro rispondere alle esigenze di assistenza e supporto alle amministrazioni rappresentate;
- Area Innovazione organizzativa e tecnologica, il cui oggetto è rinnovare e modernizzare la propria organizzazione nonché realizzare compiutamente la gestione informatizzata del flusso dei documenti;
- Area Monitoraggio e studi, il cui oggetto è, oltre al monitoraggio della contrattazione integrativa, lavorare alla realizzazione e diffusione di analisi ed informazioni sull'impatto dell'attività negoziale e sull'evoluzione delle dinamiche retributive del lavoro pubblico.

In sede di redazione del piano della performance 2012-2004 è stata introdotta un'ulteriore area strategica denominata "Rappresentatività sindacale", avente ad oggetto la rilevazione delle deleghe sindacali e dei voti RSU, nonché l'elaborazione degli stessi dati ed il supporto all'attività di certificazione a cura dell'apposito Comitato paritetico.

Tali obiettivi strategici sono sicuramente pertinenti e rilevanti rispetto alla missione istituzionale dell'Agenzia, alle priorità politico-istituzionali e in particolar modo alle esigenze delle amministrazioni pubbliche che costituiscono il bacino di utenza dell'Aran.

Si segnala che nel luglio del 2011, nell'ambito di una riunione con la presenza del presidente Aran, di questo Oiv e dei direttori, si è proceduto ad una verifica intermedia dello stato di realizzazione degli obiettivi e di svolgimento delle attività, a seguito della presentazione di specifici report da parte dei direttori.

2.1.2. Modalità di svolgimento del processo di definizione degli obiettivi

Per ciò che concerne il processo di definizione degli obiettivi, esso è stato articolato in quattro fasi:

- definizione degli indirizzi strategici, operata dal Commissario straordinario in seguito all'individuazione delle priorità politiche ed istituzionali, con una prima ricognizione dei vincoli e dei limiti finanziari;
- condivisione degli indirizzi con i direttori, ai quali sono stati sottoposti gli indirizzi al fine di recepirne le opinioni e i suggerimenti;
- proposta degli obiettivi strategici ed operativi da parte dei direttori, previa la verifica delle risorse umane, materiali, tecnologiche e finanziarie effettivamente disponibili anche in relazione, per queste ultime, ai dati contenuti nel progetto di bilancio annuale di previsione. La proposta ha definito gli obiettivi strategici, sviluppati su un periodo triennale, e gli obiettivi operativi, articolati su un periodo annuale. A tutti gli obiettivi corrispondono indicatori di performance;
- definizione ed adozione del piano, cioè l'inserimento degli obiettivi stessi nel Piano della performance.

L'Oiv è stato tenuto costantemente informato, sia nell'ambito di riunioni sia attraverso contatti informali allo scopo di acquisirne il parere.

Il Piano della performance è stato trasmesso alle Organizzazioni sindacali interne nell'ambito dell'attività di informazione.

2.1.3. Coerenza degli obiettivi di trasparenza rispetto a quelli indicati nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità

In senso coerente con la generale direttrice dell'incremento quali-quantitativo dei livelli di trasparenza dell'Agenzia, nonché allo specifico fine di favorire la conoscenza dell'Aran, del suo ruolo ma soprattutto di rendere il più agevole possibile l'accesso alle informazioni da parte degli utenti, sono stati individuati in seno al Piano della Performance i seguenti obiettivi riconducibili all'alveo della "trasparenza":

1. Attivazione di una pagina di consultazione semplificata dei quesiti sul sito
2. Adeguamento di tutte le disposizioni legislative e regolamentari sui siti internet
3. Nuova veste grafica del sito che privilegi la facilità di accesso ai contenuti delle singole sezioni e all'evidenziazione delle novità introdotte nelle pagine.

2.2 Performance individuale

2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

Per gli anni 2011 2012, l'Aran ha assegnato obiettivi ai responsabili delle quattro direzioni (3 Direzioni di Contrattazione e la Direzione Studi, risorse e servizi). I direttori hanno assegnato gli obiettivi ai dirigenti responsabili delle unità organizzative i quali, a loro volta, hanno provveduto all'assegnazione degli obiettivi al personale non dirigenziale.

L'assegnazione, esclusa quella ai direttori, è avvenuta tramite schede appositamente predisposte recanti gli obiettivi assegnati con i relativi indicatori e target¹.

Tutti gli obiettivi individuali sono coerenti con quelli di carattere strategico, costituendone declinazione in attività di pertinenza delle unità organizzativa di volta in volta coinvolte.

L'attività svolta è stata oggetto di misurazione e valutazione tramite schede di valutazione elaborate in relazione alla posizione ricoperta da ciascuno dei soggetti valutati.

2.2.2 Misurazione e valutazione della performance individuale

Nell'anno 2011 nei confronti del personale dirigenziale è stata compiuta la sola valutazione finale, mentre nel mese di giugno 2011 è stata effettuata una valutazione intermedia del personale, concernente l'andamento delle attività programmate ed il grado di avanzamento nel raggiungimento degli obiettivi. Per quanto attiene all'esito della valutazione del personale per l'anno appena trascorso, si segnala che di essa si è tenuto conto per la corresponsione delle componenti retributive collegate alla performance individuale (retribuzione di risultato nel caso dei dirigenti; premi di produttività, nel caso del personale non dirigente). Si segnala, altresì, che ad oggi non risultano attivate procedure di conciliazione in ordine all'esito della valutazione.

Come accennato nel paragrafo precedente, ai fini della valutazione sono state predisposte delle schede formulate con una scala di valutazione che va da un valore minimo, corrispondente al non conseguimento dell'obiettivo, ad un valore massimo, corrispondente al conseguimento dell'obiettivo oltre le aspettative. E' da segnalare che tale criterio, ai fini della valutazione dirigenziale, è stato ulteriormente precisato su indicazione dell'Oiv, al fine di stabilire la corrispondenza fra il grado di conseguimento dell'obiettivo e il target fissato all'interno del Piano della performance.

La comunicazione finale dell'esito della valutazione al soggetto valutato è stata fatta direttamente dal valutatore, all'esito di colloqui individuali.

Si segnala che, fermo restando un livello di valutazione mediamente positivo, tutte le schede di valutazione riportano differenziazioni nel punteggio attribuito in relazione a ciascuno degli obiettivi assegnati.

Per quanto attiene alle modalità di attribuzione dei livelli di performance ai sensi dell'art. 19, comma 1, del decreto, non è stata definita una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale e non dirigenziale, considerato il contenuto dell'Intesa firmata il 4 febbraio 2011 dai ministri della Funzione pubblica e del Lavoro e Politiche sociali con i sindacati della funzione pubblica aderenti a Cisl, Uil, Ugl, Cida, Confasal e Usae, secondo il cui punto 3., *“Per l'applicazione dell'art. 19, comma 1 del d.lgs. 150/2009 potranno essere utilizzate esclusivamente le risorse aggiuntive derivanti dall'applicazione del comma 17 dell'art. 61 del d.l. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni, dalla legge 133/2008 (c.d. dividendo dell'efficienza)”*. Si precisa che il contenuto di tale intesa è stato successivamente recepito dall'art. 6, del d. lgs. n. 141/2011.

2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

La valutazione della performance individuale viene compiuta sulla base del Sistema di misurazione e valutazione dell'Aran, adottato con determina commissariale del 14 dicembre 2010. Detto Sistema è stato

¹ Nell'anno 2012, anche l'assegnazione degli obiettivi ai direttori è avvenuta attraverso un'apposita scheda.

redatto nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 del d. lgs n. 150/2009 e delle direttive Civit e prevede che la valutazione della prestazione di ogni individuo nell'ambito del ruolo assegnato avvenga :

- sul piano dei risultati ottenuti in relazione agli obiettivi formalmente assegnati, individualmente o collettivamente (performance operativa);
- sul piano dei comportamenti organizzativi tenuti in relazione alle attese connesse al proprio ruolo organizzativo (performance di ruolo).

La valutazione riguarda i dirigenti generali, i dirigenti di seconda fascia, il personale titolare di posizioni organizzative ed il restante personale. Il periodo di valutazione coincide con l'anno solare ed il requisito necessario per poter essere valutati è aver prestato effettiva attività lavorativa per un periodo di almeno tre mesi nel corso dell'anno.

Il Sistema è stato redatto dall'Oiv, a quel tempo monocratico. Nel corso della predisposizione non vi è stata contrattazione integrativa con Organizzazioni sindacali (le quali tuttavia hanno ricevuto la prescritta informativa ai sensi delle vigenti disposizioni), ma al Sistema si fa riferimento nel contratto collettivo integrativo del 2011, nella parte relativa ai criteri per l'erogazione del premio di produttività al personale.

2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Il giudizio sul funzionamento del Sistema di valutazione, in questa prima fase di attuazione, è positivo.

L'Aran ha rispettato le fasi ed i tempi in cui si articola il ciclo della performance. Si segnala il positivo apporto in termini di partecipazione e controllo dei dirigenti generali e dei dirigenti.

L'Oiv ha avuto contatti con i soggetti interessati, in particolare con i dirigenti generali, riscontrando un atteggiamento collaborativo e di apertura alle innovazioni progressivamente introdotte in applicazione del d.lgs. n. 150/2009.

2.4 Infrastruttura di supporto

Deve essere segnalato che l'Aran non dispone ancora di un sistema informatico dedicato alla raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della *performance*.

Cionondimeno, è stata possibile la raccolta di notizie e documentazione che ha consentito, sebbene con metodo "empirico" un'attenta azione di monitoraggio *in fieri* e di misurazione delle attività svolte a consuntivo.

2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

La valutazione in ordine alla effettiva capacità del sistema di orientare e supportare le decisioni del vertice politico-amministrativo e della dirigenza risulta nel complesso positiva. Come dianzi accennato il decreto legislativo 150/2009 ha riformato le prerogative del vertice politico, in particolare del Collegio di indirizzo e controllo, al quale sono affidati il coordinamento e la garanzia di omogeneità della strategia negoziale, la responsabilità della contrattazione collettiva e la verifica che le trattative si svolgano in coerenza con le direttive contenute negli atti di indirizzo provenienti dai Comitati di settore. Il Presidente e il Collegio di indirizzo e controllo si sono insediati solo nel mese di giugno 2011, quando gli obiettivi strategici ed operativi contenuti nel Piano della performance erano in corso di attuazione. L'Oiv ha riscontrato che lo stretto rapporto di cooperazione fra vertice e direttori ha assicurato la continuità e la realizzazione delle scelte operate all'inizio dell'anno.

3 Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni

3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio

Nella redazione del Piano della performance si è tenuto conto della correlazione tra obiettivi, quantità e qualità delle risorse disponibili, sebbene la peculiare attività dell’Agenzia non comporti investimenti di risorse finanziarie specificamente destinate a progetti o al perseguimento di specifici obiettivi, fatta eccezione per casi particolari, come ad esempio la realizzazione di progetti di ricerca.

In ogni caso è stata effettuata una adeguata analisi dei fabbisogni, a monte del processo di approvazione del bilancio di previsione per gli anni 2011 e 2012, ai fini della quale sono stati coinvolti i Servizi dell’Agenzia direttamente interessati alla materia.

3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

Questo Oiv ha accertato che nel Piano della performance relativo all’anno 2012 sono presenti alcuni indicatori i quali rappresentano la base per avviare il controllo di gestione.

4. Il Programma Triennale per la trasparenza e l’integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Il Piano per la trasparenza e l’integrità è stato adottato con determina commissariale del 18 febbraio 2011 e pubblicato nell’apposita sezione del sito. Il Piano contiene le informazioni riguardanti l’amministrazione richieste dalla normativa Civit ed è impostato soprattutto sulla pubblicazione di tali dati sul sito istituzionale. Il programma pone come obiettivo centrale di trasparenza la realizzazione di un nuovo portale, attraverso il quale rendere più facile la navigazione degli utenti e pubblicare tutte le notizie e i dati utili per l’utenza dell’Agenzia e presenta una precisa individuazione degli stakeholder. La missione dell’Aran non è, infatti, diretta ai privati cittadini ma esclusivamente alle pubbliche amministrazioni rappresentate e agli organi che ne sono interlocutori e referenti.

E’ altresì individuato il Responsabile per la trasparenza e l’integrità, in persona del dott. Pietro De Falco, dirigente di II fascia dell’Agenzia, allora preposto all’U.O. Risorse umane ed attualmente all’U.O. Servizi informativi comunicazione.

Si fa presente che questo Oiv, nella seduta dell’8 giugno 2011 ha chiesto che il programma fosse aggiornato dettagliando la tempistica per l’anno 2011, aggiornamento effettuato con determina commissariale del 13 giugno 2011 con conseguente pubblicazione sul sito del documento aggiornato.

Per quanto attiene al processo di individuazione, elaborazione, aggiornamento e pubblicazione dei dati, si segnala in primo luogo che la “base di lavoro” è stata costituita dalla delibera Civit n. 105/2010 e, segnatamente, dalla sezione “*Categorie di dati e contenuti specifici*” del paragrafo 4.2.

Relativamente allo stato di attuazione della trasparenza, secondo l’articolazione del relativo programma, può dirsi che l’Aran è nella sostanza in linea con gli obblighi di legge e gli *standard* definiti dalla Civit, soprattutto per ciò che concerne la tipologia dei dati pubblicati nel sito web dell’Ente.

Residuano alcuni punti da migliorare in relazione a quanto prescritto in materia dalla Civit con delibera 105/2010. Essi sono riconducibili a due ordini di ragioni:

- è stato creato un nuovo sito istituzionale, tuttora in corso di revisione e aggiornamento per quanto riguarda i contenuti e la relativa allocazione nel sito stesso ;
- la peculiare attività dell’Agenzia e il suo specifico ruolo nell’ambito della pubblica amministrazione, in relazione ai quali l’Agenzia non presta servizi e non ha rapporti con i cittadini.

Al riguardo - nel ribadire che comunque già allo stato è possibile accedere alle informazioni di legge – si deve segnalare che la struttura competente sta lavorando per revisionare e migliorare la sezione “Trasparenza”.

Per quanto attiene alle modalità di aggiornamento dei contenuti del sito, si segnala che è stato di recente creato un gruppo di lavoro finalizzato a monitorare e coordinare l’aggiornamento dei dati da pubblicare.

Relativamente alla “Giornata della trasparenza”, l’Aran ha programmato un evento dedicato alla “Presentazione delle procedure di accreditamento al nuovo portale dell’Agenzia da parte delle Amministrazioni pubbliche”, articolato in due momenti distinti, allo scopo di differenziare i contenuti della comunicazione in funzione delle diverse tipologie di portatori di interesse. In data 19 settembre 2011 si è tenuto un primo incontro, nel quale sono stati coinvolti i rappresentanti delle confederazioni sindacali rappresentative, mentre un altro incontro sarà organizzato in un prossimo futuro con i comitati di settore e le principali istanze rappresentative delle pubbliche amministrazioni.

5 Definizione e gestione di standard di qualità

L’Aran è un organismo tecnico, il cui ruolo fondamentale è la rappresentanza legale di tutte le pubbliche amministrazioni in sede di contrattazione collettiva, svolgendo, in tale ambito, ogni attività relativa alla negoziazione, fornendo anche assistenza alle pubbliche amministrazioni rappresentate. L’Agenzia, inoltre, provvede alla raccolta dei dati sulla rappresentatività sindacale nonché compie studi e monitoraggi su temi specifici necessari all’esercizio della contrattazione collettiva. La specificità della missione rileva sotto un duplice aspetto:

- la missione, nell’ambito della quale non si riscontrano attività che consistano nell’erogazione di un servizio pubblico inteso, secondo la delibera Civit n. 88/2010, come prestazione che soddisfi un interesse giuridicamente rilevante il quale sia direttamente riferibile ad un unico soggetto ed omogeneo rispetto ad una comunità indifferenziata di utenti;
- gli utenti, che non sono ravvisabili nei privati cittadini, ma esclusivamente nelle amministrazioni rappresentate.

L’attività dell’Agenzia, pertanto, mancando un diretto rapporto con la collettività dei cittadini, non mostra nel suo complesso caratteri che possano comportare le fattispecie previste dal decreto legislativo n. 198/2009.

Cionondimeno, l’Agenzia ha provveduto ad un’ampia ricognizione, allo scopo di verificare la sussistenza di attività di interesse ai fini dell’applicazione delle disposizioni di cui al citato d.lgs. 20 dicembre 2009, n. 198. Le conclusioni hanno portato ad individuare, in tema di quesiti da parte delle amministrazioni, un interesse qualificato, seppure in via mediata, dei dipendenti direttamente coinvolti dalla questione oggetto del quesito alla corretta e tempestiva risposta dell’Aran. Conseguentemente è stata predisposta, in base al procedimento configurato dalla delibera n. 88/2010, una tabella che illustra gli standard relativi alle risposte ai quesiti.

6. Coinvolgimento degli stakeholder

Come già rilevato, in considerazione del fatto che l’Aran agisce in qualità di rappresentante delle pubbliche amministrazioni nella contrattazione collettiva non si configura un vero e proprio coinvolgimento degli stakeholder esterni nelle scelte strategiche e nelle altre fasi di attuazione del ciclo della performance. I principali portatori di interesse nei confronti della missione dell’Agenzia risultano, infatti, essere il Dipartimento della funzione pubblica, il Ministero dell’economia e finanze, suoi referenti, la Corte dei conti, che esercita il controllo sulla compatibilità finanziaria dei contratti collettivi stipulati, i Comitati di settore, quali portatori delle istanze associative degli enti rappresentati e le Organizzazioni sindacali.

Per quanto riguarda gli stakeholder interni, si ribadisce lo stretto rapporto di collaborazione fra vertice e staff dirigenziale, generale e di seconda fascia nell’adozione delle scelte strategiche, mentre nei confronti del personale e delle organizzazioni sindacali è garantita adeguata informazione.

Tutti i documenti di programmazione prodotti dall’Agenzia, peraltro, sono stati messi a disposizione di tutti gli interessati mediante pubblicazione sul sito istituzionale, il che ha notevolmente migliorato la conoscibilità delle strategie adottate.

Con riferimento infine al coinvolgimento degli stakeholder nell’ambito del processo di definizione degli standard di qualità, si conferma quanto detto precedentemente in relazione al fatto che tra l’attività istituzionale svolta dall’Aran non rientra l’erogazione di servizi agli utenti, con conseguente limitazione dell’ambito di operatività e rilevanza di eventuali indagini sul grado di soddisfazione di utenti esterni.

7 Descrizione delle modalità del monitoraggio dell’OIV

Come previsto dal decreto legislativo 150/2009 l’Oiv, nell’ambito dell’attività di valutazione e di controllo strategico, ha provveduto a verificare la corrispondenza tra gli atti di gestione e gli atti di indirizzo politico amministrativo, effettuando l’analisi, sia preventiva che successiva, della congruenza e degli eventuali scostamenti tra le missioni affidate, gli obiettivi operativi individuati e le scelte effettuate, identificando altresì eventuali fattori ostativi e possibili rimedi.

L’attività dell’Oiv si è concretizzata, tra l’altro, in alcune riunioni svoltesi negli anni 2011 e 2012, oltre che in un costante contatto informale con la struttura di supporto. Tutta l’attività svolta è stata puntualmente verbalizzata.

Tenuto conto della rilevanza e della peculiarità dell'attività di valutazione, l'Oiv ha elaborato una metodologia tale da assicurare la massima trasparenza ed imparzialità nel pieno rispetto dei compiti ad esso affidati dalla legge. Proprio a tal fine, la misurazione è avvenuta tenendo conto delle risultanze delle schede di misurazione e della documentazione prodotta dalle direzioni.

Con riferimento, infine, all'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, questo Oiv ha preso visione dell'apposita scheda compilata dal responsabile della trasparenza analizzando tutte le informazioni in essa contenute, la cui attendibilità è stata accertata mediante verifiche anche consultando le informazioni pubblicate sul sito web dell'Ente.

8 Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

Al riguardo occorre preliminarmente ribadire che l'esperienza maturata nel corso di questo primo anno di applicazione del sistema di misurazione e valutazione ha dimostrato che il sistema adottato, oltre ad essere in linea con le vigenti disposizioni normative, è anche in grado di apportare un buon contributo in termini di miglioramento della performance e coinvolgimento del personale nel perseguimento degli obiettivi programmati, svolgendo quindi una fondamentale funzione di accompagnamento dell'amministrazione verso una "gestione per obiettivi". Ovviamente l'apprezzamento espresso per quanto fin qui realizzato non impedisce di cogliere l'opportunità di migliorare ulteriormente il sistema sotto il profilo della "qualità" degli obiettivi individuati.

L'Oiv può svolgere, in tal senso, una significativa funzione di supporto, coadiuvando il vertice amministrativo nell'impostazione delle linee strategiche e nella loro traduzione in puntuali e concreti obiettivi strategici.

Analogamente, l'Oiv intende rafforzare la propria funzione di supporto ed accompagnamento della Dirigenza di livello generale nell'attività di traduzione di tali indicazioni di livello strategico in obiettivi e programmi operativi di riferimento per la gestione amministrativa, con la puntuale indicazione dei risultati attesi.

Si intendono così svolgere nel modo più puntuale le verifiche del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, così da garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione annuale della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, e a formulare le proposte di valutazione dei dirigenti di vertice.

9 Conclusioni

Come emerge dalla presente relazione il giudizio di questo Oiv sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione trasparenza e integrità dei controlli interni è sicuramente positivo, pur con l'esistenza di margini di miglioramento al fine di renderlo sempre più funzionale alle esigenze dell'Agenzia.