

Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni

Anno 2021

(Art. 14, comma 4, lettera a, D. Lgs. n. 150/2009)

28 Aprile 2022

Antonio Nisio

Organismo indipendente di valutazione Monocratico

INDICE

1. PRESENTAZIONE
2. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE: PREMessa
3. LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE: FASI DEL PROCESSO
4. CRITICITÀ DEL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA, INDIVIDUALE O DI FUNZIONE
5. LA PARTECIPAZIONE DEGLI STAKEHOLDERS
6. PROPOSTE MIGLIORATIVE AL CICLO DI PERFORMANCE

1 PRESENTAZIONE

La presente relazione è redatta ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettere a) ed f) del D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., tenendo conto dei principi identificati dallo stesso D. Lgs. 150/2009 ed in coerenza con gli indirizzi formulati nelle Linee Guida per la Relazione annuale sulla Performance, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

In particolare, il testo costituisce lo strumento attraverso il quale lo scrivente Organismo di Valutazione, nominato con decorrenza dal 03.03.2020, giusta Decreto del Presidente del Comitato dei Delegati num.1 del 24.02.2020, intende riferire sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni del ciclo della performance relativa all'anno 2021, con lo scopo di mettere in luce i diversi aspetti del ciclo di gestione della performance ed evidenziare rischi e opportunità, anche al fine di presentare possibili proposte di miglioramento.

La relazione sarà oggetto di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Agenda territoriale della regione Puglia per il Servizio di Gestione dei Rifiuti, in formato aperto, nella sezione "Amministrazione Trasparente - Controlli e rilievi sull'amministrazione – Organismi indipendenti di Valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe".

2 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE: PREMESSA

In ossequio a quanto disposto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, l'Organismo di Valutazione è chiamato a svolgere diversi compiti, tra i quali figura la verifica della imparzialità, della correttezza e dell'efficacia dell'azione amministrativa.

All'interno dell'Ente, il Piano delle Performance, che assorbe in sé il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) traduce e declina, in azioni concrete e di contenuto respiro temporale, gli

obiettivi descritti nel Documento Unico di Programmazione (DUP) e, in particolare, gli obiettivi strategici legati agli indirizzi contenuti nel piano Regionale di Gestione dei Rifiuti.

Il Piano degli Obiettivi (PDO) è stato redatto puntando ad una piena integrazione tra la funzione propositiva degli obiettivi posta in capo alla Dirigenza ed al personale titolare di Posizione Organizzativa e la funzione di asseveramento e misurazione di alcuni elementi essenziali degli obiettivi in capo all'Organismo di Valutazione.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del Agenzia Territoriale della Regione Puglia per il Servizio di Gestione dei Rifiuti prevede tra i parametri utili alla valutazione della performance individuale dei Dirigenti (cfr. art. 4.4.2.1), la verifica dei comportamenti organizzativi contenuti nel Piano Triennale Anticorruzione redatto ai sensi della L. 190/2012.

La performance individuale è, inoltre, collegata alla performance dell'Ente, all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (al quale è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva), alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente e da ultimo alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

3 LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE: FASI DEL PROCESSO

Le operazioni di misurazioni delle *performances* dirigenziali dell'anno 2021 sono state effettuate sulla base del raggiungimento degli obiettivi, nonché sulle *performances* di funzione, relative al periodo temporale compreso tra il 01/01/2020 ed il 31/12/2020.

I criteri seguiti ed alla base del processo valutativo sono quelli previsti nel "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance", adottato con Delibera del Comitato dei Delegati num. 5 del 12/04/2021. È in corso di approvazione il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance che raccoglie tutte le novità normative introdotte.

La misurazione della performance organizzativa ed individuale 2021 del Agenzia territoriale della Regione Puglia per il Servizio di Gestione dei Rifiuti, relativa all'annualità 2020 si è articolata nelle seguenti fasi:

- avvio della misurazione della performance organizzativa ed individuale della quale ne è data notizia nel Verbale dell'OIV num. 1 del 28/04/2021, con l'esame del report della direzione Tecnica, aventi ad oggetto le attività svolte nel corso dell'anno 2020;
- analisi di quanto dichiarato dal Dirigente nel Report trasmesso all'Organismo di Valutazione;
- elaborazione del punteggio conseguito su un'apposita scheda;
- trasmissione delle proposte finali di valutazione dirigenziale al Direttore Generale.

4 CRITICITÀ DEL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA, INDIVIDUALE O DI FUNZIONE

Come accaduto già negli anni scorsi e sebbene si comprenda che anche il 2021 ha rappresentato un anno di particolare complessità lavorativa determinata dall'emergenza pandemica, occorre precisare che nel corso del processo di misurazione della performance organizzativa si è riscontrata una criticità operativa determinata dalla difficoltà interpretativa del processo di valutazione della Direzione generale dell'Ente, in assenza di obiettivi fissati dalla Direzione Competente in Regione. In merito, si rileva che la Direzione Generale ha provveduto a trasmettere in data 20/07/2021 al Presidente della Giunta Regionale ed al Capo di Gabinetto della Regione Puglia apposita Relazione attestante il raggiungimento degli obiettivi affidati all'Agenzia.

Nella Deliberazione Della Giunta Regionale 27 Settembre 2021, n. 1532 avente ad oggetto *"Legge regionale 12 agosto 2016, n. 20 e smi. Rinnovo dell'incarico di Direttore Generale dell'Agenzia territoriale della Regione Puglia per il servizio di gestione del ciclo dei rifiuti"* il Presidente della Giunta Regionale, sulla scorta dell'istruttoria espletata dal Direttore del Dipartimento Ambiente, Paesaggio e Qualità Urbana, di concerto con il Direttore Amministrativo del Gabinetto e confermata dal Capo di Gabinetto, riferiva che:

- in data 1 ottobre 2018 è stato sottoscritto il contratto individuale di lavoro tra il Dirigente della Sezione Personale ed Organizzazione (in rappresentanza della Regione) e l'Avv. Grandaliano;
- l'art. 3 del contratto prevede che il DG si impegni a raggiungere tutti gli obiettivi fissati dal Direttore del Dipartimento Mobilità, qualità urbana, opere pubbliche, ecologia e paesaggio (attuale Direttore del Dipartimento Ambiente, Paesaggio e Qualità urbana a seguito della scissione del precedente Dipartimento a seguito dell'approvazione del MAIA2);
- a seguito del decorso del triennio che scade il 1 ottobre 2021 (considerando come dies a quo il 1 ottobre 2018), dalle relazioni trasmesse dal Direttore Generale (in atti) emerge che gli obiettivi fissati in capo al DG dell'AGER siano stati raggiunti;

La Deliberazione della Giunta Regionale n. 1518/2015, così come aggiornata dalla DGR n. 1974/2020, prevede, all'art. 10, l'istituzione del Management Board (Consiglio delle Agenzie Regionali). Compito principale del Management Board è quello di *"... supportare il Presidente nelle scelte relative a tematiche di innovazione e cambiamento di interesse strategico regionale, definendo e attribuendo gli obiettivi strategici alle Agenzie regionali, che possono avere una durata pluriennale e possono coinvolgere anche più Agenzie, ognuna per la parte corrispondente al proprio mandato istituzionale."*

Con Deliberazione della Giunta Regionale 1820 del 15/11/2021 sono state approvate le Linee di indirizzo assegnazione degli obiettivi strategici annuali ai Direttori Generali Agenzie Regionali.

Nelle linee di indirizzo è fissato che *"Nelle more dell'istituzione del Management Board, e conseguentemente, della relativa attribuzione degli obiettivi strategici annuali ai Direttori Generali delle Agenzie della Regione Puglia (di seguito anche Direttori Generali o DG), si ritiene opportuno definire una procedura temporanea di assegnazione degli stessi, volta ad assicurare la definizione di fasi certe e tempi perentori relativi alle modalità, soggetti e responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance dei Direttori Generali, ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato per il periodo*

di competenza. La Giunta Regionale, con atto formale, sulla base degli indirizzi forniti dal competente Direttore di Dipartimento, assegna al Direttore Generale gli obiettivi strategici annuali da conseguire.

Tale attività deve concludersi entro il 30 novembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

L'assegnazione degli obiettivi al Direttore Generale rappresenta la fase propedeutica all'adozione del Piano della Performance vero e proprio di ciascuna Agenzia. Gli obiettivi strategici assegnati al Direttore Generale devono essere declinati nel Piano della Performance adottato da ciascuna Agenzia entro il successivo 31 gennaio (art. 10, co. 1, lett. a), D. Lgs. n. 150/2009). La valutazione del Direttore Generale viene effettuata direttamente dalla Giunta regionale, anche sulla base degli elementi forniti dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'Ente".

Le previsioni di cui alla delibera 1820/2021 richiedono un accurato coordinamento tra gli obiettivi assegnati della Giunta regionale e quanto determinato dal Comitato dei Delegati, nell'ambito delle sue funzioni di indirizzo, nei documenti di programmazione strategica (Documento Unico di programmazione) e finanziaria (Bilancio di Previsione).

La mancata assegnazione degli obiettivi strategici da parte della Giunta regionale entro il termine del 30 novembre, determina un grave vulnus al processo di programmazione dell'Agenzia.

Per il 2021 si segnala il fortissimo ritardo con cui sono stati approvati il sistema di misurazione e valutazione della performance e il piano della performance. Tale ritardo incide sull'efficacia e sulla concreta validità del ciclo della performance. I ritardi si stanno ripetendo anche nel 2022, anche per cause non direttamente imputabili all'Ente (mancata ricostruzione del Collegio dei Revisori e mancata assegnazione degli obiettivi strategici da parte della Giunta regionale).

5. LA PARTECIPAZIONE DEGLI STAKEHOLDERS

In linea con quanto stabilito dagli artt. 8 e 19 bis del D. Lgs. 150/2009 e alla luce dell'adozione delle Linee Guida n. 4/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica, aventi ad oggetto "La

valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche”, si evidenzia l’importanza del principio della partecipazione degli utenti esterni ed interni, al processo di misurazione della performance organizzativa, che richiede alle amministrazioni di adottare sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione e di sviluppare le più ampie forme di partecipazione.

Orbene, le attività proprie dell’Agenzia richiedono un costante, continuo confronto con le amministrazioni Locali della Regione Puglia, stakeholders dell’attività stessa dell’Agenzia per effetto delle deliberazioni Arera in materia di Regolamentazione Tariffaria.

5 PROPOSTE MIGLIORATIVE AL CICLO DI PERFORMANCE

L’Organismo di Valutazione, nell’adeguamento del Sistema di misurazione alle sopravvenute disposizioni normative ed al fine di migliorare le attività del ciclo di valutazione e di misurazione della performance ha inteso:

- Accogliere il Deliberato della Giunta regionale num. 1820/2021 in materia di valutazione delle Direzioni Regionali delle Agenzie;
- Accogliere le novità introdotte nella struttura organizzativa dell’Ente con la Determinazione del Direttore Generale num. 113 del 26.04.2021;
- Adeguamento al nuovo CCNL dirigenti dell’Area delle Funzioni Locali;
- Connettere, sulla scorta di precisi indicatori, la misurazione e la valutazione della performance al POLA, nell’ottica della valorizzazione di una cultura organizzativa che premia i risultati conseguiti;
- Raccogliere, sebbene in assenza delle norme attuative, le novità introdotte dal PIAO.

Modugno, 28 aprile 2022

L’OIV

Prof. Antonio Nisio

