

VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2018

RELAZIONE ANALITICA

(redatta ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 150/2009 e delle Linee Guida n. 03/2018)

25 giugno 2019

INTRODUZIONE:

Con la presente relazione, l'Organismo Indipendente di valutazione in forma monocratica dell'ANVUR, descrive le modalità di svolgimento del processo di *Validazione* della Relazione sulla Performance dell'anno 2018 approvata dal Consiglio Direttivo dell'Agenzia con delibera n. 125 del 22.05.2019.

Ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 150/2009 *“le PP.AA., al fine di assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, redigono e pubblicano sul sito istituzionale, entro il 30 giugno la Relazione annuale sulla performance approvata dall'organo di indirizzo politico e validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato”*.

Il processo di validazione della relazione è quindi previsto dall'art. 14, comma 4, lett. c del d.lgs. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. 74/2017 che stabilisce l'OIV *“valida la Relazione sulla performance di cui all'art. 10 a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali”*.

Inoltre, l'art. 14, comma 4bis stabilisce che *“gli OIV procedono 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 da agenzie esterne di valutazione”*. Principio enunciato anche dall'art. 19bis così come modificato dal d.lgs. 74/2017.

Ad integrazione dei suddetti principi generali, specifiche indicazioni circa il processo di validazione della Relazione sulla performance sono state fornite dal Dipartimento Funzione Pubblica (DFP) con le Linee Guida n. 03/2018.

Tali Linee Guida sostituiscono le precedenti delibere della CIVIT n. 5/2012 e n. 6/2012 e sono applicabili a partire dalle Relazioni sulla performance relative all'annualità 2018. Tali Relazioni saranno le prime ad avere come riferimento un Piano della Performance redatto ai sensi del vigente testo del d.lgs. 150/2009 e delle Linee Guida I/2017.

La Relazione sulla performance persegue le seguenti finalità:

- è uno strumento di *miglioramento gestionale* grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare e ripensare gli obiettivi e le risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente al fine di migliorare progressivamente il funzionamento del ciclo della performance;
- è uno strumento di *accountability* attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati.

Nel paragrafo 4 delle suddette Linee Guida si evidenzia che la validazione della Relazione sulla Performance da parte dell'OIV deve essere intesa come *“validazione”* dell'intero processo di misurazione e valutazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi e individuali riportati nella Relazione e non come *“certificazione”* puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione. Inoltre, vengono definiti i criteri a cui l'OIV deve attenersi in tale processo di validazione ed in particolare:

- a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;

- b. coerenza fra 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 (sia performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- d. verifica che nella misurazione e valutazione delle 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 (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);
- g. effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, etc.);
- k. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, l. presenza dell'indice, di pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc

PROCESSO DI VALIDAZIONE E SOGGETTI COINVOLTI:

La validazione della Relazione sulla performance dell'Agenzia è il risultato di un articolato processo che ha coinvolto diversi soggetti e, in particolare:

- il Consiglio Direttivo che con delibera I25 del 22.05.19 ha approvato la Relazione per l'anno 2018;
- il Direttore, che, come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), ha coordinato le attività volte alla predisposizione della Relazione sulla performance, ne ha curato la trasmissione al Consiglio, ha trasmesso all'OIV la Relazione approvata da sottoporre a validazione e misurato la performance dei propri Dirigenti e del personale in staff;
- i Dirigenti che, con riferimento alle unità organizzative di propria competenza (Area Università, Area Ricerca e Area Servizi Generali) hanno misurato la performance dei responsabili di UO e dei dipendenti nonché fornito tutti i dati al Direttore e all'OIV per le verifiche previste dall'art. 14, comma 4^{ter} del d.lgs. 150/2009.
- l'OIV che ha revisionato e validato la Relazione sulla performance, sulla base della metodologia definita nel presente documento e coerentemente alle indicazioni contenute nel d.lgs. 150/2009 e nelle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- la Struttura Tecnica Permanente che ha supportato l'OIV nell'acquisizione di tutte le informazioni necessarie alla verifica (elementi probativi) e il Direttore ed i Dirigenti durante tutto il ciclo della performance.

Nella tabella di seguito riportata sono evidenziati gli step del processo di misurazione e valutazione del ciclo della performance relativa all'anno 2018 connessi al processo di validazione della Relazione in coerenza con le disposizioni normative vigenti e le indicazioni contenute nel sistema di misurazione e valutazione interno.

Attività/Documento	Soggetti Coinvolti	Data	Note
Approvazione Bilancio di Previsione 2018/2020	Consiglio Direttivo Direttore	Delibera Consiglio n. 220 del 20.12.2017	Approvazione nei termini
Aggiornamento Sistema di Misurazione e Valutazione	Consiglio Direttivo OIV	Delibera Consiglio n. 221 del 20.12.2017	Approvazione nei termini con preventivo parere OIV

Attività/Documento	Soggetti Coinvolti	Data	Note
Approvazione Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Consiglio Direttivo Direttore (RPCT)	Delibera Consiglio n. 23 del 31.01.2018	Approvazione nei termini
Approvazione Piano della Performance	Consiglio Direttivo Direttore (RPCT)	Delibera Consiglio n. 25 del 07.02.2018	Approvazione fuori termine
Assegnazione Obiettivi Direttore e Dirigenti (Monitoraggio I Livello)	Presidente Direttore	Note assegnazione del 19.02.2018	Osservazioni inserite nella Relazione sul funzionamento complessivo del sistema per l'anno 2018
Assegnazione Responsabili UO e Personale (Monitoraggio I Livello)	Dirigenti	Note assegnazione del 08.03.2018 08.04.2018 10.04.2018 10.05.2018	Osservazioni inserite nella Relazione sul funzionamento complessivo del sistema per l'anno 2018
Monitoraggio Intermedio Obiettivi Direttore e Dirigenti	Direttore Dirigenti OIV	Relazioni Intermedie 01.08.2018 08.10.2018	Ritardi nel monitoraggio e criticità nel processo di rimodulazione di alcuni obiettivi
Monitoraggio Intermedio in materia di Trasparenza	Direttore (RPCT) OIV	Monitoraggio semestrale Obblighi di pubblicazione 15.07.2018	Monitoraggio OIV e RPTC sugli obblighi di trasparenza previsti dal d.lgs. 33/2013 e dalla Legge 190/2012
Monitoraggio delle fasi e delle tempistiche delle diverse attività connesse al ciclo della performance	STP OIV	Relazione del 14.12.2018	Monitoraggio e controllo propedeutica alla revisione del sistema di misurazione e valutazione interno anche in relazione alla modifica di alcune tempistiche e alle criticità rilevate nel corso della gestione
Relazione Annuale del RPCT	Direttore (RPCT)	Relazione del 31.01.2019	Criticità nel processo di monitoraggio e controllo degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione. Audizione con Direttore del 14.02.19
Espletamento della Giornata sulla Trasparenza	Stakeholders	12.02.2019	Coerente con le indicazioni contenute nel PTPCT
Monitoraggio annuale obblighi in materia di trasparenza (Delibera ANAC 141/2019)	OIV RPCT	Attestazione del 31.03.2019	Pubblicazione nei termini
Trasmissione Schede di misurazione e valutazione dei Responsabili UO e personale	Direttore Dirigenti Responsabili UO	Report Valutazione Trasmissione Schede del 10.04.2019	Basso grado di differenziazione
Trasmissione Relazione Obiettivi Annuali 2018 Dirigenti	Direttore Dirigenti OIV	Trasmissione Relazioni del 11.04.2019	Trasmissione nei termini
Trasmissione Schede di Valutazione dei Dirigenti	Direttore STP OIV	05.04.2019 08.04.2019	Trasmissione nei termini
Misurazione della Performance organizzativa da parte dell'OIV	OIV	22.04.2019	Verifiche integrative ai fini della valutazione della Performance Organizzativa dei Dirigenti

Attività/Documento	Soggetti Coinvolti	Data	Note
Trasmissione Relazione sulla Performance 2018 al Consiglio	Direttore STP	15.05.2019	Trasmissione nei termini
Approvazione Relazione sulla Performance 2018	Consiglio Direttivo	Delibera Consiglio n. 125 del 22.05.2019	Approvazione nei termini
Trasmissione Relazione sulla Performance 2018 all'OIV per validazione	Direttore STP	07.06.2019	Trasmissione nei termini
Validazione Relazione sulla Performance 2018	OIV	25.06.2019	Approvazione nei termini

MODALITA' DI VERIFICA DEI CRITERI DI VALIDAZIONE:

Nel paragrafo 4 delle Linee Guida n. 03/2019 vengono individuati precisi criteri a cui l'OIV deve attenersi per supportare il processo di validazione della Relazione sulla performance. Fermo restando i principi dettati dalla normativa vigente e dalle Linee Guida del DFP, lo scrivente OIV, durante l'intero ciclo della performance si affida, ove compatibili con le dimensioni organizzative e strutturali dell'Agenzia, agli strumenti tipici della pianificazione e del controllo (controllo di gestione, auditing, etc.).

In tale contesto, con il supporto della Struttura Tecnico Permanente, la verifica delle attività e dei risultati è stata supportata da analisi comparative, da controlli della documentazione, da analisi dei sistemi interni e da audizioni e confronti con il Presidente, il Direttore e i Dirigenti.

Di seguito sono riportati i criteri analitici previsti dalle Linee Guida n. 03/2018:

Criteri di Validazione previsti dalle Linee Guida n. 03/2018	Metodo di verifica	Oggetto Verifica
Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno di riferimento	Analisi Comparativa	Analisi dei contenuti del Piano della performance 2018/2020 e della Relazione sulla Performance 2018
Coerenza fra la valutazione della <i>performance organizzativa</i> complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione per l'anno 2018	Analisi Comparativa	Comparazione tra i principali risultati conseguiti indicati nel paragrafo 2 della Relazione, i risultati organizzativi e individuali previsti dal paragrafo 3 e le informazioni analitiche riportate negli allegati
Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano della Performance 2018/2020	Verifica Documentazione Analisi Comparativa	Analisi della coerenza tra i dati contenuti nel Piano della Performance 2018/2020 e dei risultati rendicontati nella Relazione sulla Performance 2018
Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza	Verifica Documentazione	Verifica della presenza, sia in fase preventiva, che consuntiva, degli obiettivi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione delle modalità di monitoraggio e controllo espletate

Criteri di Validazione previsti dalle Linee Guida n. 03/2018	Metodo di verifica	Oggetto Verifica
Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	Verifica Documentazione Analisi Sistemi Interni	Indicatori in prevalenza temporali. Osservazioni rilevate in sede di Relazione sul funzionamento complessivo del sistema 2018
Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);	Verifica Documentazione Analisi Sistemi Interni	Esame periodico dell'OIV delle informazioni riportate nelle relazioni intermedie anche attraverso richieste specifiche e incontri. Esame periodico e finale da parte della STP della documentazione a supporto della Relazione Annuale con verifica analitica dei dati e delle informazioni riportate. Approfondimenti con i Dirigenti ed il personale mediante incontri, analisi della documentazione, attività di auditing e analisi delle informazioni dei sistemi interni
Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;	Verifica Documentazione	Analisi della Relazione sulla performance con verifica diretta delle informazioni in essa contenute rispetto a quanto rilevato dall'OIV e dalla STP
Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano	Approccio "Non Selettivo"	Tutti gli obiettivi sono contenuti nel Piano e rendicontati nella Relazione sulla Performance
Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;	Verifica Documentazione	Analisi della Relazione sulla Performance e verifica della conformità alle disposizioni normative vigenti e alle Linee Guida del DFP
Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, etc.);	Verifica Documentazione	Analisi della Relazione sulla Performance e verifica del livello di sinteticità
Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, l. presenza dell'indice, di pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, etc.	Verifica Documentazione	Analisi della Relazione sulla Performance e verifica del livello di chiarezza e comprensibilità

DOCUMENTI CONSULTATI:

Nel corso del processo di validazione sono stati consultati i seguenti documenti:

- a) Piano della Performance 2018/2020 approvato con delibera del Consiglio n. 25 del 07.02.2018;
- b) PTPCT approvato con delibera del Consiglio n. 23 del 31.01.2018;
- c) Bilancio di previsione relativo all'anno 2018 e Piano degli Indicatori e dei Risultati attesi;

- d) Sistema di Misurazione e Valutazione approvato con delibera del Consiglio n. 221 del 20.12.2017;
- e) Schede Assegnazione Obiettivi Individuali e Organizzativi per l'anno 2018;
- f) Schede rimodulazioni obiettivi trasmesse nel corso dell'anno 2018;
- g) Relazioni e documenti sul monitoraggio intermedio da parte dei Dirigenti, del Direttore e del RPCT;
- h) Report sul monitoraggio dei tempi di pubblicazione elaborati e pubblicati periodicamente dal DFP;
- i) Report sul ciclo della Performance dell'Agenzia elaborato dal DFP;
- j) Report su fasi, tempi e contenuti dei documenti connessi al ciclo della performance della STP;
- k) Rendiconto della gestione 2018 e Relazione sulla gestione e dei risultati attesi;
- l) Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2018 del 30.04.2019.

Si evidenzia che l'Agenzia, viste le dimensioni strutturali, non dispone di una procedura informatizzata per la gestione, il monitoraggio e la rendicontazione della performance. Tutte le attività sono espletate dai diversi soggetti coinvolti in coordinamento con il Direttore, i Dirigenti, la Struttura Tecnico Permanente (STP) e l'OIV.

Tali attività sono supportate da sistemi informativi interni quali la procedura di contabilità, il protocollo informatico, il sistema di rilevazione delle presenze e il sistema di controllo di gestione (non pienamente operativo ed integrato). In attesa di una piena introduzione della contabilità economico patrimoniale integrata al sistema di contabilità analitica e di controllo di gestione, le attività di programmazione, gestione, monitoraggio, controllo e rendicontazione del ciclo della performance sono effettuate sulla base di report gestionali e direzionali manuali.

ANALISI CRITERI, CONCLUSIONI E OSSERVAZIONI A SUPPORTO:

A - COERENZA FRA CONTENUTI DELLA RELAZIONE E CONTENUTI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE RELATIVO ALL'ANNO 2018

Dall'analisi comparativa dei due documenti (Piano della Performance 2018/2020 e Relazione sulla Performance 2018) emerge una piena coerenza di contenuti. In particolare, la Relazione offre una rendicontazione puntuale di tutti gli obiettivi individuali ed organizzativi assegnati al Direttore e ai Dirigenti nell'ambito del Piano della Performance 2018/2020 secondo un approccio "*non selettivo*".

È da evidenziare che la Relazione, al fine di rispondere ai requisiti della sinteticità, della chiarezza e della comprensibilità, riporta in maniera sintetica tutti i risultati conseguiti nel corso dell'anno 2018 fornendo la possibilità per lo stakeholder, secondo un approccio multilevel, di poter approfondire i contenuti attraverso l'analisi dei relativi allegati (I – II – III – IV – V) all'interno dei quali, per ogni obiettivo organizzativo e individuale sono state fornite informazioni quantitative e qualitative di dettaglio compreso eventuali scostamenti, risorse umane utilizzate (quantità) e connesse misure anticorruzione e trasparenza.

B. COERENZA FRA LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA EFFETTUATA DALL'OIV E LE VALUTAZIONI DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RIPORTATE DALL'AMMINISTRAZIONE NELLA RELAZIONE

L'OIV ha valutato la performance organizzativa sia attraverso la valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati sia attraverso ulteriori valutazioni di tipo qualitativo.

In tale contesto l'OIV ha tenuto conto di altri fattori quali la particolare struttura organizzativa dell'Agenzia, il rispetto delle tempistiche previste dalle disposizioni normative, i comportamenti organizzativi, le capacità di monitoraggio e controllo delle attività e degli obiettivi, il grado di benessere organizzativo all'interno dell'Area di competenza, le pari opportunità di genere, l'integrazione tra Piano della Performance e il PTPCT e la parziale integrazione della valutazione del grado di soddisfazione degli utenti.

In generale vi è quindi una coerenza tra le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'Agenzia nella Relazione e la valutazione effettuata dall'OIV sia in itinere che a chiusura del ciclo.

C. PRESENZA NELLA RELAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI A TUTTI GLI OBIETTIVI (SIA DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA CHE INDIVIDUALE) INSERITI NEL PIANO

La Relazione sulla Performance contiene una rendicontazione puntuale di tutti gli obiettivi organizzativi e individuali assegnati al Direttore e ai Dirigenti in coerenza con quanto previsto nel Piano della Performance 2018/2020. La rendicontazione degli obiettivi è avvenuta secondo due livelli di dettaglio. Un primo livello sintetico generale, nell'ambito della Relazione come descritto nei paragrafi 2 e 3. Un secondo livello analitico nell'ambito degli allegati tecnici (I – II – III – IV – V) nei quali, per ogni obiettivo, sono riportate informazioni qualitative e quantitative di dettaglio compreso grado di raggiungimento, eventuali scostamenti, motivazioni e connessioni con le leve della trasparenza e della prevenzione della corruzione.

Pertanto, tutti gli obiettivi contenuti nel Piano della Performance 2018/2020 (o nei documenti ad esso allegati/correlati) sono stati puntualmente rendicontati nella Relazione sulla Performance 2018 (e allegati).

D. VERIFICA CHE NELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE SI SIA TENUTO CONTO DEGLI OBIETTIVI CONNESSI ALL'ANTICORRUZIONE E ALLA TRASPARENZA

A decorrere dal ciclo della performance 2016 per tutte le Aree sono stati inseriti nel Piano della Performance gli obiettivi generali in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione. Ove non direttamente assegnati ai Dirigenti gli stessi, individuati nel PTPCT, sono coordinati dal Direttore in qualità di RPCT e rendicontati nella Relazione Annuale.

Peraltro, a decorrere dal ciclo della performance 2017, nell'ambito delle attività di monitoraggio e controllo interne, ai fini di una migliore rendicontazione delle attività e dei risultati raggiunti, è stata introdotta la rendicontazione analitica degli stessi anche con riferimento alle misure in materia di trasparenza e anticorruzione come previsto dal paragrafo 2.7 del sistema di misurazione e valutazione interno.

Nonostante l'analisi abbia evidenziato la presenza nei documenti della performance di obiettivi connessi all'anticorruzione e trasparenza, il livello di integrazione tra obiettivi di performance e obiettivi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione appare non ancora del tutto completo.

Infatti, esaminando la Relazione annuale del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (RPCT), si rileva la necessità di realizzare una maggiore integrazione fra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno.

Con il pieno assestamento della struttura organizzativa, anche sulla base di alcune criticità emerse nel corso della gestione, è stata avviata, nel corso del 2019, una mappatura analitica di tutti gli obiettivi in materia di trasparenza (in corso di espletamento) al fine di addivenire ad una chiara identificazione dei soggetti responsabili della produzione/elaborazione dei dati, documenti e delle informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria a supporto del RPCT, del Responsabile della Pubblicazione e del Responsabile della

Trasmissione già previsti nel PTCPT. Tanto per garantire una maggiore integrazione tra gli obiettivi di trasparenza e prevenzione dei fenomeni corruttivi con quelli di performance attraverso l'assegnazione, a decorrere dal ciclo 2020, di *obiettivi operativi e obiettivi di miglioramento* ai Dirigenti, ai Responsabili di UO e al personale.

Pertanto, si attesta che nell'ambito del processo di misurazione e valutazione della performance si è tenuto conto degli obiettivi connessi alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione come rendicontati nella Relazione sulla Performance 2018 e che le attività di controllo espletate e attestate dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. g) del d.lgs. 150/2009 non hanno rilevato sostanziali criticità,

E. VERIFICA DEL CORRETTO UTILIZZO DEL METODO DI CALCOLO PREVISTO PER GLI INDICATORI

Dall'analisi degli obiettivi previsti dal Piano della Performance e rendicontati nella Relazione emerge una certa criticità relativamente agli indicatori utilizzati. Come già evidenziato nell'ambito della *Relazione sul funzionamento complessivo del sistema* del 30.04.2019 redatta dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a) del d.lgs. 150/2009, pur tenendo conto dell'attività istituzionale dell'Agenzia, si rileva che nella maggior parte dei casi gli obiettivi sono misurati da indicatori di risultato (quantitativi/temporali) non supportati da *indicatori di efficienza e/o da indicatori di outcome*.

Sia il d.lgs. 150/2009 che le Linee Guida del DFP sollecitano un rafforzamento della misurazione dei risultati a supporto del processo di valutazione che da solo risentirebbe di una componente fortemente soggettiva. La misurazione dell'efficacia deve essere affiancata dalla misurazione dell'efficienza ai fini dell'effettivo miglioramento complessivo dell'organizzazione e dell'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico.

Le Linee Guida n. 03/2018, al paragrafo 2, in coerenza con il d.lgs. 150/2009, evidenziano che “*La Relazione è il documento attraverso il quale l'ente rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati evidenziando le risorse utilizzate*”, riferendosi a risorse umane (interne ed esterne), strumentali ed economiche. Al paragrafo 2.2 si sottolinea, inoltre, la necessità di “*aggiornare il quadro delle risorse umane, strumentali e finanziarie descritte nel Piano sia con riferimento alla quantità che alla qualità delle stese nonché la relativa incidenza sul grado di raggiungimento degli obiettivi*”.

L'assenza di tali indicatori non garantisce, pertanto, una coerente *misurazione e valutazione* delle performance.

OSSERVAZIONE:



Pur apprezzando i contenuti della relazione all'interno della quale, per ogni obiettivo risultano rendicontate le risorse umane utilizzate (quantità), tenuto conto delle risultanze del processo di misurazione e valutazione del personale per l'anno 2018, del relativo grado di differenziazione e delle modifiche introdotte dai CCNL, la dimensione relativa ad obiettivi, indicatori e target non è del tutto adeguata in quanto agli obiettivi non sono quasi mai associati indicatori di efficienza e di impatto. Pertanto, compatibilmente con la piena attuazione del d.lgs. 91/2011, è necessario integrare gli obiettivi organizzativi ed operativi con indicatori e target di efficienza.

Tale commento sarà riportato come “Osservazione” nel documento di validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2018.

F. AFFIDABILITÀ DEI DATI UTILIZZATI PER LA COMPILAZIONE DELLA RELAZIONE (CON PREFERENZA PER FONTI ESTERNE CERTIFICATE O FONTI INTERNE NON AUTODICHIARATE, PRIME TRA TUTTE IL CONTROLLO DI GESTIONE)

In considerazione della natura degli obiettivi e degli indicatori ad essi associati, molto spesso i dati sono elaborati a partire da fonti interne.

L'OIV ha pertanto ritenuto opportuno realizzare, a supporto dei controlli espletati dalla STP, una verifica dell'affidabilità dei dati rendicontati nella Relazione. La verifica ha avuto lo scopo di ottenere una garanzia ragionevole dell'affidabilità dei dati peraltro in parte già verificati nell'ambito dei monitoraggi intermedi intervenuti in corso d'anno.

In ogni caso, è bene evidenziare che, come stabilito nelle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, la validazione "non può essere considerata una 'certificazione' puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione medesima".

In particolare, la procedura di verifica è stata la seguente:

- Analisi e controllo delle relazioni intermedie inviate in corso di esercizio 2018 dai Dirigenti;
- Analisi e controllo delle attività per il tramite del Portale Amministrazione Trasparente;
- Analisi e controllo delle attività espletate dal RPCT nell'ambito della prevenzione della corruzione;
- Analisi delle attività di monitoraggio e controllo espletate dalla STP;
- Analisi delle attività di monitoraggio e controllo espletate dalla DFP attinenti all'Agenzia;
- Esame da parte della Struttura Tecnica Permanente della documentazione fornita dai Dirigenti;
- Approfondimenti effettuati attraverso attività di auditing, incontri e richiesta di informazioni;

G. EFFETTIVA EVIDENZIAMENTO, PER TUTTI GLI OBIETTIVI E RISPETTIVI INDICATORI, DEGLI EVENTUALI SCOSTAMENTI RICONTRATI FRA RISULTATI PROGRAMMATI E RISULTATI EFFETTIVAMENTE CONSEGUITI, CON INDICAZIONE DELLA RELATIVA MOTIVAZIONE

Come già evidenziato nei punti precedenti, tutti gli obiettivi sono stati regolarmente rendicontati nella Relazione sulla Performance in coerenza con i contenuti del Piano della Performance. Nei paragrafi 2 e 3 della Relazione, ai fini di una maggiore comprensibilità, sono stati rendicontati in modo sintetico tutti gli obiettivi assegnati dando evidenza anche di quelli parzialmente conseguiti e degli eventuali scostamenti.

In particolare, negli Allegati I – II – III – IV – V sono rendicontati in modo analitico tutti gli obiettivi dei Dirigenti e del Direttore con analitica esplicitazione dei risultati programmati, delle attività svolte, dei risultati conseguiti, degli scostamenti rilevati con connesse motivazioni oltre che le misure in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Si sono rilevate nel corso dell'esercizio delle criticità connesse alla ritardata o errata rimodulazione di alcuni obiettivi sia da parte dei Dirigenti che del personale. In altri casi si è riscontrata a consuntivo la mancata rimodulazione degli stessi con conseguenze diretta sulla valutazione.

Pur riscontrando che tali rimodulazioni sono dovute a fattori esogeni si è ritenuto opportuno espletare incontri selettivi con i Dirigenti interessati al fine di approfondire le finalità del processo di monitoraggio e controllo della attività e degli obiettivi e la corretta modalità di rimodulazione degli stessi in termini di approccio e di tempistiche.

A margine dell'analisi, sono emerse diverse tipologie di problematiche, già condivise nell'ambito di alcuni incontri e di cui in parte si è già tenuto conto nell'ambito del ciclo della performance 2019:

- Si rileva la necessità di pianificare meglio gli obiettivi da conseguire nel corso dell'esercizio in modo da essere compatibili sistematicamente e temporalmente. Il tutto in considerazione delle diverse scadenze, degli output da produrre, delle sovrapposizioni di attività e delle risorse disponibili. La conseguenza di una programmazione poco attenta e sistematica determina un uso improprio delle risorse, un mancato raggiungimento degli obiettivi, rimodulazioni non giustificate (se non legate a fattori esogeni) e impatti negativi sulla performance complessiva;
- Alcuni obiettivi, privi di indicatori di efficienza e di impatto, sono stati assegnati in assenza di una reale mappatura delle attività e dei procedimenti con l'inevitabile conseguenza di riportare indicatori e target "troppo prudenti" e "poco motivanti". È necessario che il Direttore ed i Dirigenti, sulla base delle attività istituzionali dell'Agenzia, degli obiettivi da conseguire e delle competenze delle diverse Unità Organizzative individuino obiettivi più motivanti, sfidanti e misurabili non riconducibili alle ordinarie attività.
- Tenuto conto delle tempistiche indicate dalla normativa vigente e dalle Linee Guida del DFP, anche al fine di potenziare l'intero processo di pianificazione e l'integrazione con la programmazione finanziaria e di bilancio, sarebbe opportuno anticipare la fase di analisi, individuazione, condivisione e assegnazione degli obiettivi con la definizione del bilancio preventivo, essendo lo stesso un programma che traduce in termini economici e finanziari le attività e gli obiettivi che si intende perseguire per l'anno di riferimento, indipendentemente da quelli che saranno poi indicati nel Piano della Performance.

H. ADEGUATEZZA DEL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISULTATI DESCRITTO NELLA RELAZIONE ANCHE CON RIFERIMENTO AGLI OBIETTIVI NON INSERITI NEL PIANO

Il Piano della Performance 2018/2020 ha optato per un approccio "non selettivo" (Linee Guida n. I/2017 del DFP). Pertanto, tutti gli obiettivi sono stati inseriti nel Piano/Relazione o nei documenti allegati/correlati.

È opportuno rilevare che stata comunque garantita una piena leggibilità e fruibilità dei documenti attraverso la tecnica del multilevel reporting, ossia attraverso un bilanciamento dei contenuti tra il testo della Relazione e i suoi allegati (che contengono approfondimenti o elementi di dettaglio).

Non essendoci dunque "obiettivi non inseriti nel piano", il criterio in esame non è applicabile

I. CONFORMITÀ DELLA RELAZIONE ALLE DISPOSIZIONI NORMATIVE VIGENTI E ALLE LINEE GUIDA DEL DFP

L'analisi di conformità della Relazione alle disposizioni del d.lgs. 150/2009 sono di seguito riportate:

Riferimento Normativo (D.lgs. 150/2009)	Evidenze Analisi	Note/Esito
<p>Art. 6</p> <p>Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'art. 14, c. 4, lettera c).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nel corso dell'esercizio sono stati avviati monitoraggi periodici per la valutazione in itinere del grado di raggiungimento degli obiettivi; • Tutte le variazioni, rimodulazioni e scostamenti intervenuti sugli obiettivi indicati nel Piano della Performance sono stati inseriti nella Relazione; 	Conforme
<p>Art. 10, comma 1, lettera b)</p> <p>La Relazione deve evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti gli obiettivi individuali ed organizzativi presenti nel piano sono stati rendicontati nella Relazione e nei relativi allegati; 	Parzialmente Conforme

<p>individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presenza negli allegati alla Relazione, per ogni obiettivo, delle sole risorse umane utilizzate; • Presenza nella Relazione e relativi allegati degli scostamenti ottenuti rispetto a quanto programmato con annessa motivazione; • Presenza nella Relazione del Bilancio di Genere 	<p>Osservazioni Punto E</p>
<p>Art. 14, comma 4, lettera c) La Relazione deve essere redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La Relazione si compone di 36 pagine; • Alla Relazione sono annessi cinque Allegati; • La Relazione è stata redatta in modo semplice e chiaro facendo uso di tabelle, grafici, box e icone al fine di agevolare la lettura e la comprensione delle attività svolte e dei risultati raggiunti; • Il linguaggio è appropriato in considerazione dei principali stakeholder dell'Agenzia 	<p>Conforme</p>
<p>Art. 14, comma 4 bis) Gli OIV esercitano i compiti di cui al comma 4 e, in particolare, procedono 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'Agenzia, producendo rapporti e valutazioni, deve intrattenere un dialogo aperto con i diversi utilizzatori e pertanto ha stabilito fin da subito forme strutturate e continue di coinvolgimento con i portatori di interesse; • Come evidenziato dall'OIV nella Relazione sul funzionamento del sistema (2017 e 2018), vanno rafforzate le attività volte all'individuazione dell'impatto percepito dagli stakeholder a supporto della valutazione complessiva; • Per il 2018, non sono disponibili e valutabili dati sul grado di soddisfazione degli utenti né sono pervenute comunicazioni degli utenti all'OIV. 	<p>Non Conforme</p>
<p>Art. 15, comma 2, lettera b) La Relazione sulla performance è definita dall'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna amministrazione in collaborazione con i vertici dell'amministrazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La Relazione è stata approvata dal Consiglio Direttivo in data 22.05.2019 su proposta del Direttore Generale Pro tempore anche se è stata definita in coordinamento con il Direttore Generale uscente ed i Dirigenti. 	<p>Conforme</p>
<p>Art. 19bis) 1. I cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative, anche comunicando direttamente all'OIV il proprio grado di soddisfazione per le attività e servizi erogati. 2. Ciascuna PP.AA. adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari, secondo quanto stabilito dall'art. 8, c. I, lett c) ed e). 3. Gli utenti interni alle amministrazioni partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative in relazione ai servizi strumentali e di supporto secondo le modalità individuate dall'OIV. 4. I risultati della rilevazione del grado di soddisfazione dei soggetti di cui ai commi da 1 a 3 sono pubblicati, con cadenza annuale, sul sito dell'amministrazione. 5. L'organismo indipendente di valutazione verifica l'effettiva adozione dei predetti sistemi di rilevazione, assicura la pubblicazione dei risultati in forma chiara e comprensibile e ne tiene conto ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e in par-</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'Agenzia, per le sue finalità istituzionali, si confronta sistematicamente con i propri utenti e la maggior parte dei suoi output sono generalmente condivisi attraverso un processo di consultazione preventivo; • L'istituzione di diversi gruppi di lavoro nelle singole aree tematiche con rappresentanti del mondo accademico e della ricerca, l'intenso rapporto di collaborazione creato con gli enti mediante consultazioni telematiche, l'organizzazione di giornate in-formative, seminari e workshop sia presso la sede dell'Agenzia che presso i singoli Atenei o Istituti di ricerca e gli innumerevoli incontri tra i rappresentanti delle diverse organizzazioni coinvolte e gli organi di indirizzo politico dell'Agenzia, alimentano, per quanto possibile, un percorso di confronto costante sui temi della valutazione. • A seguito delle osservazioni fornite dall'OIV (vedi Relazione sul funzionamento complessivo del sistema per l'anno 2017 e 2018) l'Agenzia ha avviato nel corso del 2019 un tavolo di lavoro 	<p>Non Conforme</p>

ticolare, ai fini della validazione della Relazione sulla performance di cui all'articolo I4, comma 4, lettera c).	volto all'individuazione delle modalità di espletamento delle indagini dirette alla rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza e alla rilevazione di feedback per il tramite del Portale; <ul style="list-style-type: none"> • Per l'anno 2018, non sono disponibili e valutabili dati sul grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini, né sono pervenute, in merito, comunicazioni degli utenti inviate direttamente all'OIV. 	
--	---	--

L'analisi di conformità della Relazione sulla Performance alle disposizioni previste dal d.lgs. 150/2009 fornisce, in via generale, un quadro positivo ferme le osservazioni già rilevate al punto F e quelle connesse alla necessità di avviare le opportune iniziative volte alla rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza in relazione ai servizi erogati come previsto dall'art. I4, comma 4bis e dall'art. I9bis.

Tuttavia, con riferimento alla criticità riscontrate, in considerazione della peculiare attività dell'Agenzia e che la stessa si è già attivata per la soluzione delle relative problematiche, si ritiene che la criticità non sia tale da inficiare il processo di validazione ma che debba essere sottoposta ad osservazione in coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida n. 03/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

OSSERVAZIONE:



Seppur accertato che il coinvolgimento degli utenti e degli stakeholder costituisce un consolidato metodo di lavoro adottato dall'Agenzia nell'ambito delle sue finalità istituzionali, che la stessa è oggetto di valutazione finale da parte dell'ENQA per l'accreditamento di Member Agency e per l'inserimento nel registro europeo delle agenzie responsabili dei sistemi di assicurazione della qualità (European Quality Assurance Register for Higher Education – EQAR) e che nel corso del 2019 sono state già intraprese alcune attività, si rileva che nel corso del 2018, non risulta essere stata realizzata una sistematica valutazione delle attività e dei servizi ai sensi di quanto disposto dall'art. I4, comma 4bis e dall'art. I9bis del d.lgs. n. 150/2009.

A tal fine è necessario, compatibilmente con le caratteristiche strutturali delle attività e degli output dell'Agenzia, avviare, nell'ambito delle singole aree strategiche la misurazione dell'impatto percepito dall'utenza di riferimento sia per le finalità previste dall'art. I4, comma 4bis del d.lgs. 150/2009 sia per integrare gli indicatori di efficacia con indicatori di impatto (outcome).

Tale commento sarà riportato come "Osservazione" nel documento di validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2018.

L'analisi di conformità della Relazione alle Linee Guida n. 03/2018 sono di seguito riportate:

Riferimento Normativo (Linee Guida n. 03/2018)	Evidenze Analisi	Esito
Attività svolte e principali risultati raggiunti (Paragrafo 2)	Le informazioni sono esplicitate nel Paragrafo 2 della Relazione in coerenza con le indicazioni delle Linee Guida. L'ambito della Relazione con relativi indicatori e eventuali scostamenti	Conforme
Analisi del contesto interno (Paragrafo 2)	Tale sezione è riportata nella relazione al paragrafo I. Oltre al quadro normativo di riferimento è fornita una sintetica esplicitazione degli stakeholder interni ed esterni dell'Agenzia	Conforme
Analisi delle risorse umani, strumentali e finanziarie	Tali informazioni sono riportate nella Relazione	Conforme

(Paragrafo 2.2)	ai paragrafi I.3.1 e I.3.2 della Relazione. Le informazioni relative alle risorse finanziarie e strumentali sono integrate con le informazioni allegata al rendiconto Consuntivo. Sarebbe opportuno integrare tali informazioni con un'analisi dei costi per Aree, Attività e Obiettivi.	
Obiettivi Annuali (Paragrafo 2.3.1)	Nel paragrafo 3 della Relazione, e precisamente nei paragrafi 3.2, 3.3, 3.4 e 3.5 sono riportati, in maniera sintetica, i risultati ottenuti con riferimento agli obiettivi individuali annuali assegnati al Direttore e ai Dirigenti in coerenza con quanto previsto dal paragrafo 2.3.1 delle Linee Guida. Gli ulteriori elementi di dettaglio sono presenti nei relativi allegati.	Conforme
Obiettivi Specifici Triennali (Paragrafo 2.3.2)	Non sono presenti obiettivi specifici triennali	Non applicabile
Performance Organizzativa Complessiva (Paragrafo 2.3.3)	È presente nella Relazione una apposita sezione (Paragrafo 3.1) nella quale sono riportate le modalità di misurazione e valutazione della performance organizzativa in coerenza con quanto previsto dal SMVP interno. Le informazioni contenute nei successivi paragrafi 3.2, 3.3, 3.4, 3.5 forniscono le informazioni specifiche relative alla performance organizzativa dell'ente da sottoporre a misurazione dell'OIV.	Conforme
Misurazione e Valutazione Obiettivi Individuali (Paragrafo 2.4)	Nel paragrafo 3 della Relazione, e precisamente nei paragrafi 3.2, 3.3, 3.4 e 3.5 sono riportati, in maniera sintetica, i risultati ottenuti con riferimento agli obiettivi individuali annuali assegnati al Direttore e ai Dirigenti in coerenza con quanto previsto dal paragrafo 2.3.1 delle Linee Guida. Gli ulteriori elementi di dettaglio sono presenti nei relativi allegati.	Conforme
Processo di misurazione e valutazione (Paragrafo 3)	Sono riportate nel Paragrafo 3 i criteri per la misurazione e la valutazione della performance in coerenza con il SMVP. Manca la descrizione di come si sia svolto, nel corso dell'anno, il processo di misurazione e valutazione seppur lo stesso è avvenuto in coerenza con le indicazioni del SMVP come evidenziato al punto 2 della presente relazione	Parzialmente Conforme
Bilancio di Genere (Paragrafo 4)	Al paragrafo 4 della Relazione è riportata una apposita sezione dedicata all'analisi di genere con riferimento al Consiglio Direttivo, al Comitato Consultivo, agli altri organi dell'Agenzia (Collegio dei Revisori e OIV) ed al personale interno ed esterno.	Conforme

J. SINTETICITÀ DELLA RELAZIONE (LUNGHEZZA COMPLESSIVA, UTILIZZO DI SCHEMI E TABELLE, ECC.)

La Relazione, composta da 36 pagine, appare appropriata in considerazione degli scopi del documento. Per non appesantire il documento sono stati inseriti 5 allegati, che contengono tutte le informazioni e i dati di dettaglio per tutti gli obiettivi indicati nel Piano della Performance 2018/2020. Soluzione adottata per

garantire un bilanciamento tra l'esigenza di sintesi e di immediata comprensibilità delle informazioni chiave e la necessità di garantire la massima trasparenza sui dati e le informazioni connesse al ciclo della performance.

K. CHIAREZZA E COMPRENSIBILITÀ DELLA RELAZIONE (LINGUAGGIO, UTILIZZO DI RAPPRESENTAZIONI GRAFICHE)

Sono presenti numerosi box, figure, tabelle e icone identificative che facilitano la immediata comprensione dei concetti. Il linguaggio è appropriato in considerazione dei principali stakeholder del Ministero. L'esito della verifica è pertanto positivo.

RIEPILOGO ANALISI E ESITI VERIFICHE

Critero di Validazione previsto dalle Linee Guida n. 03/2018	Esito
A - Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;	Positivo
B - Coerenza fra la valutazione della <i>performance organizzativa</i> complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;	Positivo
C - Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;	Positivo
D - Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;	Positivo
E - Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;	Positivo <i>con Osservazioni</i>
F - Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);	Positivo
G - Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;	Positivo
H - Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;	Non applicabile
I - Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;	Positivo <i>con Osservazioni</i>
J - Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, etc.);	Positivo
K - Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, l. presenza dell'indice, di pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, etc.	Positivo

Tenuto conto degli esiti di tutte le verifiche espletate, lo scrivente OIV conclude il processo con “*Validazione della Relazione con osservazioni*” considerato che le principali criticità riscontrate possono essere corrette sia in corso di esercizio sia in occasione del successivo ciclo della performance.

Lo scrivente OIV avrà cura di verificare che l’Agenzia recepisca adeguatamente le suddette osservazioni e ove le stesse siano corrette già nel corso del presente esercizio ne darà conto nella prossima Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema relativa all’anno 2019 con scadenza prevista al 30.04.2020.

Inoltre, come previsto dalle suddette Linee Guida, si procederà alle comunicazioni di cui all’art. 14, comma 4, lettera b) del d.lgs. n. 150/2009 ai fini dei successivi adempimenti di competenza e alla pubblicazione sul Portale Amministrazione Trasparente e sul Portale Performance del Dipartimento Funzione Pubblica.