

OIV
VERBALE LAVORI
7 APRILE 2020

Relazione su performance aziendale

Si premette quanto segue:

il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMVP) vigente è stato "adottato" dal Presidente il 16/2/2018 dopo che il Comitato in data 17/11/2017 ne ha "approvato le Linee Guida" cui successivamente sono seguite le distinte "approvazioni" delle due ipotesi di accordo contrattuale di Il livello dei Quadri e Impiegati e dei Dirigenti (rispettivamente siglate nelle date 14 e 6 novembre 2017), datate 7 dicembre 2017. In nessuna delle due ipotesi di accordo decentrato sono menzionati gli "elementi" di composizione/misurazione della performance aziendale, si sono solo "concordati" i tre parametri alla base del PRO, con i relativi pesi: Performance aziendale, Performance quantitativa e Performance qualitativa.

In relazione agli elementi di composizione/misurazione della performance aziendale la Relazione di accompagnamento alle Linee Guida da' atto, rispetto a quanto previsto dal SMVP, di quanto segue:

La performance aziendale viene misurata sulla base del raggiungimento di obiettivi dell'Ente previamente individuati. In sede di prima applicazione sono individuati due obiettivi di carattere economico-finanziario (1. Tasso smaltimento residui passivi; 2. Grado di realizzo delle entrate correnti) ed un obiettivo di tipo organizzativo ("Adeguamento nuovo sito istituzionale della sezione Amministrazione Trasparente").

La valutazione della performance avviene sulla base di una ponderazione tra i diversi obiettivi aziendali e contribuisce alla valutazione complessiva del singolo lavoratore in ragione del peso attribuito alla componente aziendale.

Tale "declinazione della Performance aziendale" è stata applicata in (prima) sede valutativa (per l'anno 2017) secondo quanto previsto dal SMVP (adottato il 16/2/2018) che, relativamente alla Performance aziendale (per il solo anno 2017), vedeva formalizzarsi la Scheda Allegato G (contenente i 3 cennati Obiettivi).

Identica "declinazione della Performance aziendale" è stata applicata in sede valutativa dell'anno 2018.

Come noto, il SMVP prevede una ben più complessa struttura della Performance aziendale-organizzativa esplicitando in proposito (in par. 7 del SMVP) quanto segue: "AdSP misura la sua Performance Aziendale riferendosi, in termini di "Score", sia ai Risultati evidenziati dagli Indicatori (disponibili) delle diverse Aree di Performance, sia agli specifici Obiettivi di Performance assegnati (annualmente) a ciascun Direttore/Dirigente." ... omissis ... "Particolarmente in fase di avvio del presente Sistema, potrebbe riscontrarsi non immediato disporre di dati (Indicatori di Risultato/Obiettivo) relativi a tutte le Dimensioni. Si ritiene, quindi, opportuno che l' "attivazione" delle prime tre Dimensioni di analisi della performance aziendale avvenga con la progressività sia necessitata dalla effettiva disponibilità di dati pluriennali riconducibili alle diverse Aree/Dimensioni e in grado di permettere la profondità temporale di analisi necessaria alla corretta valutazione annuale, sia necessaria per sperimentare la logica funzionalità della soluzione

metodologica qui definita. Tale progressività temporale si ritiene possa definirsi in un triennio a partire dall'approvazione del presente Sistema."

Relativamente al ciclo delle performance dell'anno 2019 - in conseguenza dei contenuti della direttiva MIT del 2 agosto 2019 (recante gli Obiettivi di PES) e a seguito ad una riunione svoltasi in settembre con SG, Presidente e Dr. ██████████ durante la quale, su proposta di SG, si è ritenuto di addivenire ad un allineamento dei i risultati attesi dai Direttori/Dirigenti rispetto alle assegnazioni ministeriali al Presidente non tanto agendo in termini sostitutivi/modificativi degli Obiettivi di Performance Individuali (dirigenziali), quanto andando a ridefinire gli elementi di composizione/misurazione della Performance aziendale per l'anno 2019 - e per i soli dirigenti/direttori, il decreto del Presidente n. 1411 del 25/10/2019 ha definitivamente stabilito una diversa composizione (declinazione) della Performance aziendale, esitando l'Allegato G1. Tale, legittima, decisione presidenziale interessa il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Autorità da due punti di vista:

- a) definendo l'Allegato G1 (con validità relativa per il solo 2019);
- b) interpretando autenticamente (data la stretta collaborazione con l'OIV, autore della proposta del vigente SMVP, che ha prodotto il decreto n. 1411) l'incipit del par. 7 del SMVP alla luce delle Linee Guida per il SMVP della Funzione Pubblica (Ministeri) del dicembre 2017 (par. 3 e par. 4, in stralcio in calce riportati), rendendo così in buona sostanza del tutto logica oltrechè virtuosamente plausibile, la *non coincidenza tra gli elementi di declinazione della Performance aziendale-organizzativa dei dirigenti e dei restanti lavoratori*. Quand'anche non fosse considerata un'interpretazione autentica, ma una modificazione, il decreto in sé costituirebbe mezzo e occasione di informazione, informazione peraltro già possibile per la non segretezza dell'iter di predisposizione del decreto in parola e cui avrebbe potuto assolvere, come accaduto in allora per l'intero Sistema vigente, direttamente il SG se non fosse per le necessarie strette tempistiche inconferenti con le evidenti condizioni di soverchi carichi di lavoro che culminano, *ratione officii*, permanentemente in capo alla sua persona.

Ciò premesso, considerato quanto il Controllo di Gestione relaziona (Relazione Performance aziendale del 3/3/2020), relativamente alla performance 2019 di Quadri e Impiegati emerge, in prima battuta, la situazione rappresentata nella tabella sottostante.

Scheda G) - Obiettivi e Indicatori specifici Performance aziendale - organizzativa (anno 2019)				
Indicatori	TARGET (A)	VALORE RAGGIUNTO (B)	Peso percentuale (sul totale del premio)	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Dimensione economico/finanziaria (peso 70% della performance Aziendale-Organizzativa)				
1. Tasso smaltimento residui passivi				
Formula pagato in c/residui al 31/12/2019 Impegnato in c/residui al 1/1/2018		100.009.229,83 248.134.156,52		8,75
	Valore Obiettivo (espresso in %): ≥ 20%	40,30%	35%	
2. Grado di realizzo delle ENTRATE CORRENTI				
Formula Riscossioni al 31/12/2019 Accertato di competenza al 31/12/2019		83.726.619,53 104.481.570,30		8,25
	Valore Obiettivo (espresso in %): ≥ 85%	80,14%	35%	
Dimensione Organizzativa (peso 30% della performance Aziendale-Organizzativa)				
3. Adeguamento nuovo sito istituzionale della sezione Amministrazione Trasparente				
"Attuazione di quanto di competenza del processo di prevenzione della corruzione" Tutte le strutture dell'Ente sono coinvolte secondo la tabella di assegnazione della responsabilità del dato di cui all'allegato A) del decreto 33/2013 e s.m.i.		96%		7,5
	Valore Obiettivo al 31/12/2019 (espresso in %): 100%		30%	
		TOTALE	24,50 su 25	

Nel successivo Allegato 2 alla medesima relazione vengono svolte analisi sul secondo indicatore tutte però basate su dati contabili assestati, derivandone una conferma del parziale raggiungimento del target dell'Indicatore medesimo.

Gestione di competenza Entrate Correnti				
	2018	2019	Scostamento	Var. %
Accertamenti (A)	97.699.299,11	104.481.570,30	6.782.271,19	+6,9%
Riscossioni (R)	88.471.838,09	83.726.619,53	-4.745.218,56	-5,4%
Indicatore (R/A)	90,6%	80,1%		

Le successive analisi dallo scrivente OIV, svolte con il supporto della Dr. ██████████, permettono però di giungere a diverse conclusioni sulla base del contenuto della seguente mail.

Come già anticipato per le vie brevi, l'importo delle previsioni iniziali delle entrate correnti (€ 101.160.000) comprendeva un importo di 10 milioni di euro afferente l'appostazione del contributo dello stato "decreto Genova" che in sede di variazioni di bilancio è stato riallocato in parte capitale come richiesto dal competente MIT.

Al netto di queste partite straordinarie, le entrate correnti nella previsione iniziale ammontavano quindi a 91,160 milioni di euro.

Da: [redacted]
 Inviato: martedì 7 aprile 2020 10:02
 A: [redacted]
 Oggetto:

L'importo della previsione iniziale delle entrate correnti sconta 10 mil di euro di contributo statale decreto genova che nelle previsioni definitive è stato allocato come contributo in conto capitale per disposizione del MIT.
 C.

CATEGORIA	Stanziamiento iniziale	Stanziamiento definitivo	accertato definitivo	% realizzazione previsioni	risorso	% su riscossione su accertato
ENTRATE CORRENTI	101.160.000	100.537.000	104.481.570,30	104%	83.726.619,53	80%
ENTRATE IN CONTO CAPITALE	135.370.000	182.340.000	131.697.485,99	72%	36.482.424,31	28%
ENTRATE PER PARTITE DI GIRO	10.315.000	12.246.000	10.830.820,45	88%	9.115.127,03	84%
TO TALE ENTRATE	246.845.000	295.123.000	247.009.876,72	84%	129.324.170,87	52%

Il tema consiste nel fatto che il target dell'Indicatore in questione ($\geq 85\%$) è stato stabilito relativamente ad un valore previsto di entrate accertabili inizialmente pari a euro 91.160.000 che solo successivamente (con Delibera Comitato n. 82/2/2019 nella seduta del 18/11/2019) è stato incrementato (ai 104.481.570,30 euro, riportati nella relazione del Controllo di Gestione) e che, prevedibilmente, avrebbe determinato un *off-set*, il cui *bias* non è stato neutralizzato con una revisione del target (in diminuzione) e che, quindi, oggi in sede valutativa, deve essere sterilizzato per correttezza ed equità del processo valutativo.

E', perciò, rispetto a tale valore previsionale iniziale che il sistema gestionale interno si sarebbe dovuto focalizzare per raggiungere il target del 85%. Dosando attenzione e sforzi anche per non compromettere il perseguimento del target dell'ulteriore indicatore dimensionale (della Dimensione economico-finanziaria) - e cioè relativo allo "smaltimento dei residui passivi" - che ha perfino dimostrato un livello effettivo migliore per più del 100% rispetto al target, denotando inoltre che la liquidità non è mancata (...). Anzi, considerando le rendicontazioni della Dr. [redacted] (vedi stralcio riportato nel seguito), si può anche constatare come l'intero ciclo passivo dell'Autorità sia notevolmente migliorato, escludendo, quindi, alcun effetto negativo delle performance 2019 dell'*iter di riscossione* sulla performance aziendale complessiva.

In relazione all'obiettivo per l'anno 2019, che prevede la riduzione del 35% dei documenti pagati oltre i trenta giorni nel periodo aprile-dicembre 2019 rispetto all'esercizio precedente si sottolinea quanto segue.

Come da tabella sotto riportata, nel periodo aprile-dicembre 2019 le fatture per le quali esisteva un impegno di spesa pagate dopo la scadenza risultano essere n. 1.080. Di queste, n. 341 sono state pagate oltre i 30 giorni dalla scadenza, per una quota corrispondente al 18% del totale.

Considerato che nel 2018 la quota delle fatture pagate oltre i 30 giorni rappresentava il 28% del totale, nel 2019 si è registrata una diminuzione di 10 punti, corrispondenti al 35,7%, in linea con l'obiettivo prefissato.

PERIODO	PAGAMENTI	RITARDO (GG)	N.DOC.	QUOTA
APR-DIC 2019	ENTRO LA SCADENZA	0	842	44%
	ENTRO 10 GG DALLA SCADENZA (ENTRO 40 GG)	10	496	26%
	TRA 11 E 20 DALLA SCADENZA (TRA 41 GG E 50 GG)	20	192	10%
	TRA 21 E 30 DALLA SCADENZA (TRA 51 E 60 GG)	30	51	3%
	OLTRE 30 GG DALLA SCADENZA (OLTRE 60 GG)	31	341	18%
	TOTALE			1.922

L'obiettivo inoltre era vincolato al mantenimento dell'indicatore di tempestività dei pagamenti registrato nel 2018. Con riferimento a questo punto si evidenzia che nel 2019 l'indicatore ha registrato un valore di 2,79 a fronte di 7,61 del 2018 con un decremento di 4,82 punti.

Se consideriamo solo il periodo decorrente da aprile l'indicatore assume un valore di 0,38. Ciò pone dunque in risalto un netto miglioramento nella gestione del ciclo passivo.

Possiamo perciò, in conclusione, calcolare correttamente il valore effettivo dell'Indicatore in questione, rapportando euro 83.726.619,53 (riscossioni) ad euro 91.160.000 (previsione iniziale dell'accertato), ottenendo un **valore pari a 91,85%**.

Risultato superiore al target, ma anche superiore all'analogo dato del 2018 (pari al 90,6%). Conseguendone un punteggio pieno pari a 8,75 punti che sommato agli altri due punteggi dei restanti due indicatori comporta un totale punti per la "Performance aziendale" pari a 25/25.

lì, 7 aprile 2020

L'OIV

Falduto Prof. Leonardo
- firmato in originale -