

**OIV**  
**VERBALE LAVORI**  
**20 APRILE 2021**

## Valutazione Performance 2020

La chiusura del ciclo delle performance 2020 (aziendali, dirigenziali e del restante personale) dell'Autorità si è avviata a cura del Servizio Controllo di Gestione con la mail del 15 gennaio, di seguito riportata:

“Cari colleghi,

in coerenza con il Sistema di Performance Management adottato con il decreto 193/2018, con la presente si avvia la fase di consuntivazione degli obiettivi assegnati con il decreto 625/2020 e modifiche intercorse con decreto 1316/2020.

La consuntivazione degli obiettivi dovrà comprendere altresì la rendicontazione circa il raggiungimento o meno dei PiO (assegnati con decreto 824/2020, e modifiche intercorse con decreto 1316/2020) delle proprie strutture con evidenza della relativa documentazione a supporto.

Si invita pertanto a procedere con la consuntivazione di ciascuna fase degli obiettivi attraverso l'opportuno menu a tendina della colonna “consuntivo”, utilizzando, per eventuali indicazioni aggiuntive, il campo “note consuntivo”. Si richiede come di consueto il contestuale caricamento di una relazione e relativa documentazione ufficiale (da allegare attraverso il box Documenti).

Si riporta per facilità il link alla piattaforma web STRATEGIC PA:

[https://cloud.strategicpa.it/ords/f?p=1190:LOGIN\\_DESKTOP:10491173424553:.....](https://cloud.strategicpa.it/ords/f?p=1190:LOGIN_DESKTOP:10491173424553:.....)

(si ricorda di NON usare internet explorer, ma Chrome, Mozilla o altri)

Il limite ultimo per il completamento della fase di consuntivazione Obiettivi (Performance Quantitativa) è fissato per il prossimo **venerdì 12 Febbraio 2021**.

Si conferma altresì l'attivazione della fase Valutazione Performance Qualitativa (fattori comportamentali): - Si invita a procedere con la compilazione delle schede di Valutazione dei comportamenti per ciascun collaboratore dell'Ente operando dal menù VALUTAZIONI (entrando rispettivamente in Performance Direttore/Dirigente, Performance Quadro e in Performance Impiegato).

Si ricorda che, secondo il vigente SMVP, la valutazione dei comportamenti è articolata secondo il principio della doppia valutazione, secondo lo schema che si riporta in allegato.

Si rammenta, infine, che per le figure di Quadro e Impiegato il primo fattore comportamentale (come per gli scorsi anni) è predeterminato nell'**indice di continuità**, che è calcolato e trasmesso dagli Uffici del Personale. Il relativo campo in piattaforma è già stato dunque caricato massivamente dalla struttura scrivente, pertanto NON deve essere né inserito né modificato. È stato inserito – momentaneamente - con il valore del punteggio massimo attribuibile in attesa dei conteggi finali da parte degli uffici del Personale che sarà disponibile nei prossimi giorni.

Il limite ultimo per il completamento della fase di Valutazione Performance Qualitativa è fissato per il prossimo **venerdì 12 Febbraio 2021**.

Si resta a disposizione per i chiarimenti necessari.”

Relativamente alle performance 2020, si può confermare che l'impiego della piattaforma STRATEGIC PA ha permesso di rendere estremamente efficiente ed efficace l'intero Ciclo delle Performance, anche nella sua necessaria iteratività che coinvolge i dirigenti, i quadri, la Direzione della Dr. [REDACTED] e il Controllo di Gestione.

Il contributo analitico del Servizio di Controllo di Gestione si è concretizzato, preliminarmente, con i documenti inviati allo scrivente con le mail del 17, 18 e 22 marzo, rispettivamente relative alla Performance aziendale e quantitativa dirigenziale oltreché ai PiO riguardanti il restante personale.

A ciò sono seguiti gli approfondimenti svolti direttamente e richiesti ad alcuni dirigenti, resisi necessari - nell'ambito del processo valutativo e richiesti dallo scrivente OIV (vedasi molteplici mail dei giorni 8, 12, 13 e 14 aprile) – a valle dei primi riscontri analitici e dall'analisi dei dati e dei documenti inseriti in piattaforma.

Tali approfondimenti documentali e analitici sono stati svolti sia avvalendosi del Servizio Controllo di Gestione, sia direttamente oltreché a margine di incontri svoltisi con il Segretario Generale, al fine di assicurare allo scrivente la completezza delle prospettive di analisi valutativa oltreché di effettiva adeguatezza e/o equipollenza degli output che taluni obiettivi comportavano, al di là del più o meno puntuale e oggettivo riscontro formale, presente agli atti, ormai cristallizzato in risultati effettivi.

Si è perciò potuto completare l'iter valutativo relativo ai dirigenti dell'Autorità, con gli esiti finali riepilogativi allegati al presente ed anticipati - su impulso dello scrivente OIV - con mail del 15/4 alla Dirigente Dr. [REDACTED] per i conseguenti adempimenti

Si ritiene di confermare, inoltre, come già dal 2020 lo scrivente Organismo ha posto la necessità stabilire le modalità di valutazione del RPCT (Dr. [REDACTED], le cui conseguenti responsabilità in tale qualità si sommano a quelle derivanti dal ruolo di Direttore dell'Autorità. La proposta, per ora sospesa, è stata di considerare l'esercizio di tale responsabilità con riferimento alla performance quali-qualitativa, nel rispetto di quanto più volte ribadito da ANAC (che ha evidenziato che non è dovuto nessun compenso aggiuntivo, se non il riconoscimento di un'eventuale retribuzione di risultato, legata all'effettivo conseguimento di precisi obiettivi di performance predeterminati collegati alla prevenzione della corruzione). Sul punto si rimette la decisione al Presidente e al Comitato di Gestione, confermandosi disponibili a proporre compiutamente una metodologia valutativa.

Per completezza si esplicita che l'iter di valutazione della performance aziendale si è basato sui documenti pervenuti dalla struttura di supporto alla performance e che l'esito è stato di un completo raggiungimento dei valori attesi (target) dei molteplici fattori che sono stati individuati per tale finalità con Decreto del Presidente, contestualmente agli Obiettivi di Performance individuale dei dirigenti.

Relativamente alla valutazione di tutti gli altri lavoratori dell'Autorità si deve qui dare atto (come dimostrato dai documenti agli atti degli Uffici) che in prima battuta le

valutazioni effettuate da alcuni dirigenti/direttori a carico dei propri collaboratori - inerenti i relativi fattori previsti dal Sistema - sono emerse sostanzialmente non differenziate. D'intesa con il Segretario Generale, si è perciò considerata la necessità di sollecitare (con mail del 14 aprile) una più attenta valutazione che è sfociata in una parziale revisione da parte di tutti e quattro i dirigenti coinvolti (con il relativo invio dei definitivi documenti inerenti la questione, da parte del Controllo di Gestione, con mail del 15 aprile, e depositati agli atti d'ufficio), potendosi così completare l'iter valutativo di tutti i lavoratori dell'Autorità di Sistema, i cui requisiti soggettivi e oggettivi ne hanno permesso il regolare svolgimento.

In seguito, poi, alla mail del Servizio Controllo di Gestione del 19/4 (contenente la precisazione inerente i *casi individuali particolari*) si prende atto delle seguenti considerazioni di accompagnamento: "Le presento a tal proposito un prospetto (casi particolari) dal quale si evince che sono rimaste escluse dal ciclo delle performance 2020 solo le persone che hanno integrato l'organico dell'ente in data successiva al monitoraggio (e perciò non incluse in alcun PiO), vale a dire la Signora [REDACTED] Signor [REDACTED]. Non si considera di competenza alcuna valutazione in merito.

Si vuole, infine, sottolineare come la valutazione dell'obiettivo individuale dirigenziale trasversale (di performance) inerente il processo di Corruption Risk Management - basata su una Check-list predisposta dallo scrivente OIV - si è svolta:

A) condividendo con l'RPCT l'approccio (v. mail del 11 aprile, il cui contenuto si riporta nel seguito):

"Cara [REDACTED]

confermo quanto anticipatoTi al telefono in ordine alla condivisibilità del Tuo iter. Ma soprattutto è dirimente, quale criterio guida, il fatto che il mancato rispetto di una tempistica non abbiano prodotto alcun impatto negativo sulla gestione del rischio che l'RPCT svolge. Solo in tale prospettiva, che mi pare essere la Tua, è corretta la neutralizzazione bonaria dei ritardi riscontrati, che conclusivamente rammenterei costituire comunque parte di un processo valutativo proprio dell'OIV e non di altri che, al limite, costituiscono la struttura di supporto.

Cordialità"

B) provvedendo a modificare il file excel (sostitutivo la medesima check-list) ricevuto dall'RPCT e a (re)inviarlo all'RPCT medesimo.

li, 20 aprile 2020

L'OIV

Falduto Prof. Leonardo  
- firmato in originale -