

**OIV**  
**VERBALE LAVORI**  
**15 NOVEMBRE 2019**

### In tema di performance aziendale

Martedì 12 u.s. l'OIV, il S.G. e il Presidente dell'Ente, assistiti dalla Dr. [REDACTED] dal Dr. [REDACTED] hanno lavorato per definire le azioni necessarie a valle del monitoraggio (ex par. 8.2 del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance - SMVP) di recente conclusosi e per valutare la recente comunicazione "sindacale" della signora Varna, in tema di "performance aziendale" (mail del 8/11 h. 12,56 a me inoltrata dalla Dr.ssa [REDACTED] alle [REDACTED]). Sul punto, non si tace il fatto che sarebbe stato corretto ricevere direttamente la comunicazione in questione stante il fatto che l'OIV, per un principio generale dell'ordinamento, esprime parere vincolante sugli aggiornamenti annuali del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP).

Sempre in tema di SMVP, siccome nel documento si affermano tra l'altro "tardività di azione del S.G." e supposte "violazioni di accordi" - oltrechè il fatto che "con il decreto n. 1411 del 25 ottobre 2019 l'Ente ha ritenuto di modificare, per i dirigenti e direttori, il "Sistema di Performance Management" dell'Autorità, relativamente agli "indicatori specifici Performance aziendale – organizzativa" - proponendo in conclusione di "procedere con un incontro con Segretario e Presidente al fine di avere un confronto sulla questione", pare utile fissare a futura memoria alcuni concetti anche in termini cronologici.

1. 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 II 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.
2. 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."

3. 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.

È infine importante precisare che la misurazione e valutazione della *performance* si riferiscono ad unità di analisi differenti ma tra loro correlate:

1. *amministrazione nel suo complesso*, ad esempio il Ministero delle infrastrutture e trasporti (MIT) in modo unitario includendo sia le strutture centrali che periferiche;
2. *singole articolazioni dell'amministrazione*, lungo tutto la linea organizzativa, centrali o periferiche; con riferimento al MIT ad esempio: il Dipartimento per le infrastrutture, i sistemi informativi e statistici (I livello), la Direzione generale per la regolazione e i contratti pubblici (II livello), il Provveditorato alle opere pubbliche (articolazione territoriale), la Div. 1 - Affari generali della Direzione generale per la regolazione e i contratti pubblici (III livello);
3. *processi e progetti*, su cui si tornerà nel paragrafo 4.1;
4. *individui*.

Le unità di analisi 1, 2, 3 rientrano nel perimetro della *performance* organizzativa; mentre quando il *focus* si sposta sull'individuo si entra nel campo della *performance* individuale.

È evidente che *performance* organizzativa e *performance* individuale sono strettamente correlate in tutte le fasi del ciclo: solo l'azione programmata e coordinata degli individui consente infatti il raggiungimento di risultati organizzativi.

La misurazione della *performance* organizzativa può essere riferita a tre diverse unità di analisi: (1) amministrazione nel suo complesso; (2) singole unità organizzative dell'amministrazione; (3) processi e progetti.

Le tre unità di analisi non sono necessariamente alternative nei SMVP, in quanto consentono di cogliere insieme diversi di responsabilità, tra loro nidificati. Nel proprio SMVP ciascuna amministrazione deve indicare quali saranno le unità di analisi alle quali verrà fatto riferimento in sede di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa. Si ricorda, tra l'altro, che ai sensi del nuovo articolo 19 del d.lgs. 150/2009 alla retribuzione della *performance* organizzativa deve essere destinata una quota delle risorse del fondo relativo al trattamento economico accessorio.

In conclusione, si coglie l'occasione per ricordare che la Direzione per Obiettivi non si risolve unicamente nell'incentivazione, trovando nella valutazione e nella conseguente incentivazione un'importante e complementare condizione di successo, agendo infatti sulla motivazione individuale di un lavoratore. Quindi, il Presidente può "assegnare" ai Dirigenti Obiettivi aziendali o individuali non necessariamente rientranti nel perimetro valutativo e non per questo meno rilevanti e, semmai, essi rilevare per la valutazione dei Comportamenti/Competenze.

Il, 15 novembre 2019

L'OIV

Falduto Prof. Leonardo  
- firmato in originale -