

Al Presidente del C.d.A.
Dott. Sebastiano Di Bella

Al Direttore Generale
Dott. Gaetano Aprile

Oggetto: Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo n. 150/2009.

ANNO 2020

Sommario

Presentazione	2
Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione:.....	3
Performance Organizzativa	4
Performance individuale	5
Processo di attuazione del ciclo della performance.....	5
Infrastruttura di supporto e sistemi informativi e informatici	6
Sistemi informativi a supporto del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione.....	6
Definizione e gestione degli standard di qualità	7
Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione.....	7
Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV	8
Considerazioni finali	8

Presentazione

La presente Relazione intende riferire, in modo sintetico ma esaustivo, sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Istituto Regionale del Vino e dell'Olio (IRVO) nell'anno 2020, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Nella predisposizione della Relazione, il sottoscritto si è attenuto a quanto previsto nella delibera CiVIT n. 23/2013 che, appunto, fornisce anche indicazioni per redigere la "Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009)". Si è tenuto conto, altresì, delle successive Linee guide adottate dalla Funzione Pubblica che trattando vari aspetti del ciclo della performance devono necessariamente essere tenute in debita considerazione per offrire il quadro del sistema di valutazione di cui si è dotata AIFA. In particolare, ci si riferisce alle Linee Guida n. 1/17 "per il Piano della performance", alla n. 2/17 "per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance" e alla n. 3/18 "per la relazione annuale sulla performance" nonché delle Linee Guida n. 4 "sulla valutazione partecipativa" e della n. 5 "per la misurazione e valutazione della performance individuale" rispettivamente adottate nel novembre e dicembre 2019. Come indicato dalla delibera CiVit n. 23/2013, la presente relazione riferisce sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance nell'anno 2020; tuttavia, «vista la finalità della Relazione, volta a favorire un graduale processo di miglioramento», questo Organismo darà anche notizia «di eventuali criticità e miglioramenti da prendere in considerazione nell'approvando piano della performance 2021-2023.

E' stata verificata la documentazione trasmessa dai Dirigenti delle U.O., in particolare le schede e relazioni sull'andamento e sulle criticità presentatesi in corso d'anno di cui è stata redatta, dall'ufficio di supporto all'OIV, una relazione sulle criticità emerse in sede di monitoraggio in merito al raggiungimento degli obiettivi così come risultanti dalla documentazione acquisita e dalle relazioni dei dirigenti.

Nel 2020, sono stati fatti importanti passi avanti che di fatto si sono concretizzati nell'approvazione di un nuovo sistema di valutazione delle attività, avvenuta con Delibera Commissariale n.4 del 24/04/2020 che prevede nel merito nuove schede di valutazione per la Dirigenza ed un Piano della Performance che recepisce gli obiettivi strategici della Regione Sicilia e le linee guida dell'Assessorato dell'Agricoltura, sviluppo rurale e della pesca mediterranea, anche se non perfettamente integrato con le schede di valutazione delle attività assegnate ai dirigenti.

Nel 2020, primo anno di avvio del ciclo della performance, in forza di un sempre più forte impegno posto dal Direttore Generale, l'attività di Valutazione si è potuta effettuare con strumenti adeguati e consistenti, strumenti che hanno pertanto permesso di poterne valutare i reali livelli di performance attraverso l'autovalutazione delle singole U.O.

Di fatto, pertanto, in sede di programmazione e di valutazione, oggi si dispone di tutti gli strumenti utili per operare una chiara valutazione della performance delle singole U.O. che entri non solo nel merito delle attività svolte, ma anche dei comportamenti organizzativi adottati dai singoli dipendenti.

Ad oggi IRVO è dotata di un regolamento di valutazione approvato con Delibera Commissariale, un piano della performance redatto secondo le indicazioni contenute nel D.lgs. 150/09 e nelle successive delibere della CIVIT, oltre che di schede specifiche per la valutazione del comparto e della dirigenza. È attraverso l'utilizzo e l'analisi di questa documentazione che è stato possibile condurre la valutazione sui livelli di performance per il 2020.

A tal riguardo, il sottoscritto non può non rilevare la particolare urgenza piano della performance 2021-2023 per accelerare i tempi di attribuzione degli obiettivi e dei relativi indicatori nonché dell'approvazione del SMVP per l'anno 2021, che necessita di aggiornamenti.

Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione:

Il ciclo della performance è il processo attraverso il quale si definiscono gli obiettivi e le relative risorse nonché il monitoraggio durante la gestione e si valutano e rendicontano i risultati ottenuti. Si articola nelle seguenti fasi: a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori; b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse; c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi; d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale; e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito; f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Presupposto per un corretto sviluppo del ciclo della performance è l'adozione di un Sistema di Valutazione della performance (d'ora in avanti SMVP) che, come ricordato dalle Linee Guida della Funzione Pubblica n. 2/2017, costituisce «un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del ciclo della performance».

Sulla base di quanto stabilito dal D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., le pubbliche amministrazioni sono tenute a pubblicare e aggiornare annualmente un documento che descrive il funzionamento del sistema; in tale documento, l'amministrazione, tenuto conto del quadro normativo di riferimento, riporta i ruoli e le responsabilità di ciascuno dei soggetti coinvolti nelle diverse fasi del ciclo della performance.

A tal riguardo, il sottoscritto non può non rilevare la particolare urgenza dell'approvazione del SMVP per l'anno 2021, che dovrà tenere tra l'altro in debito conto quanto previsto dalle linee guida n.5/2019 emanate dalla Funzione Pubblica per la misurazione e valutazione della performance individuale e il

recepimento delle indicazioni riguardante il lavoro agile, contenute nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020.

Performance Organizzativa

La performance organizzativa, ricorda l'OIV, è l'insieme dei risultati attesi, rappresentati in termini quantitativi con indicatori e target. Le Linee Guida della Funzione Pubblica n. 1/17 evidenziano il carattere "multidimensionale" della definizione di performance organizzativa e invitano gli attori del ciclo della performance a tenere in considerazione: «l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle aspettative della collettività; l'attuazione di piani e programmi; la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi; la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali; lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi; l'efficienza nell'impiego delle risorse; la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati; il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (art. 8, d.lgs. 150/2009)».

Le Linee Guida n. 1/17, in questo senso, definiscono la performance organizzativa «l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso o delle sue unità organizzative. Essa permette di programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione, consapevole dello stato delle risorse (salute dell'amministrazione) utilizza le stesse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder (impatto)».

La performance organizzativa è l'elemento centrale del Piano della performance che, a sua volta, rappresenta il documento di avvio del ciclo della performance (art. 10 del d.lgs. 150/2009) che, a partire dal quadro strategico di riferimento, evidenzia il contributo dell'amministrazione, delle sue singole strutture e dei dirigenti, in termini di obiettivi specifici, indicatori e target da raggiungere secondo una pianificazione triennale e, a livello operativo, secondo una programmazione annuale. È uno strumento di pianificazione e programmazione finalizzato a: supportare i processi decisionali, favorendo la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi; migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione; comunicare agli stakeholder priorità e risultati attesi.

Nel corso del mese di aprile del 2020, l'IRVO, ha provveduto all'approvazione del nuovo funzionigramma e, pertanto, l'adozione del Piano della Performance 2020 – 2022, con delibera commissariale n. 6 del 28 maggio 2020 – è avvenuta fuori dal termine previsto del 31 gennaio – rappresentando il momento di avvio del ciclo di gestione e valutazione della performance 2020. A tal riguardo, questo Organismo, in sede di avvio del ciclo della performance 2021 invita, l'organo amministrativo ad affrontare in modo più deciso il tema dell'integrazione tra il ciclo della performance e quello del bilancio, che può fornire nuovi elementi

per un ulteriore miglioramento organizzativo, anche grazie all'adozione di un sistema di controllo di gestione.

Performance individuale

La performance individuale è il contributo fornito da un individuo, in termini di risultato e di comportamenti agiti, nel raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione.

Il responsabile di ciascun ufficio, anche con incarico a progetto, dopo aver ricevuto dal Direttore Generale gli obiettivi della struttura a lui assegnati, provvede a declinare gli obiettivi individuali del personale che a lui riporta, secondo un processo a cascata.

In ordine alla misurazione e valutazione della performance individuale del Direttore Generale, dirigente di II fascia del ruolo della Regione Siciliana (di diretta competenza di questo OIV anche ai fini dell'eventuale erogazione della retribuzione di risultato prevista dal contratto individuale) l'OIV ha rassegnato la propria valutazione per l'attività svolta nel 2020.

La misurazione e valutazione della performance individuale degli altri dipendenti non è di stretta competenza di questo OIV, se non in quanto direttamente collegata alla performance organizzativa.

A tal riguardo, questo OIV, ha potuto riscontrare che non risulta adeguatamente chiara la definizione degli obiettivi individuali e il relativo processo di assegnazione ai dirigenti e al personale. Spesso nella determinazione e negoziazione degli obiettivi individuali, finalizzati al raggiungimento di strategie e collegati al miglioramento degli indicatori di efficienza e di efficacia dei servizi, le attività specifiche rientrano trasversalmente nelle competenze di più U.O. Si riscontra che nei progetti/attività trasversali, assegnati a più persone, risulta l'identificazione del referente che ha il compito di guidare e rendicontare il progetto/attività nel suo complesso. Tuttavia, si rileva che nel PTP 2020-2022 non sono stati individuati obiettivi operativi per il responsabile dell'Area Tecnico-Scientifica, dr. Lucio Monte, nonostante abbia regolarmente formulato le proprie schede di programmazione conformemente agli obiettivi pianificati dalle UU.OO. afferenti all'ATS. Si invita pertanto, l'Organo Amministrativo, a porre rimedio nel piano della performance 2021-2023 al fine di non rendendo incerto il processo valutativo.

Processo di attuazione del ciclo della performance

In ossequio a quanto prescritto nel box 2 delle Linee Guida della Funzione Pubblica n. 2/2017, «gli OIV in sede di redazione della Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema analizzano le modalità di svolgimento del processo di misurazione e valutazione di tutti gli obiettivi programmati ovunque formalizzati (Piano, Direttiva, schede individuali) segnalando eventuali criticità riscontrate e formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi». Misurazione e valutazione della performance sono attività distinte ma complementari, intendendosi per «misurazione» l'attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati e degli impatti prodotti su utenti e stakeholder,

mediante l'uso di appositi "indicatori", mentre per «valutazione» si intende l'attività di analisi e interpretazione dei valori misurati, tenuto conto dei fattori di contesto.

Attraverso il succitato sistema, l'IRVO applica un metodo di misurazione e valutazione della performance organizzativa che si avvale di:

- obiettivi: ciò che si vuole perseguire;
- indicatori: ciò che si utilizza per raccogliere e analizzare i dati necessari per motivare i progressi ottenuti nel perseguimento degli obiettivi;
- target: il livello atteso di performance, misurato attraverso uno o più indicatori, che si desidera ottenere per poter considerare un obiettivo conseguito o raggiunto.

Obiettivi, indicatori e target sono elementi distinti, ma perfettamente complementari nel disegno della performance organizzativa attesa.

L'OIV rileva margini di miglioramento relativamente a una maggiore distinzione tra le performance organizzative e quelle individuali dei responsabili delle strutture. Nel corso della gestione e, in particolare, a seguito dei monitoraggi interni, l'OIV ha rilevato che sono intervenute variabili che hanno modificato il quadro di riferimento ma per le quali non è stata avviata la procedura di modifica degli obiettivi pur sollecitata e relazionata dall'ufficio di supporto.

In ultimo, si ribadisce l'invito, più volte formulato, ad accelerare i tempi di attribuzione degli obiettivi e dei relativi indicatori di modo che detta assegnazione avvenga in modo più tempestivo, ossia all'inizio dell'anno di competenza e non in un periodo avanzato dello stesso determinando una evidente negativa distonia temporale.

Infrastruttura di supporto e sistemi informativi e informatici

Con l'approvazione del nuovo funzionigramma, con delibera commissariale n. 3 del 24/04/2020, l'attività di supporto tecnico all'O.I.V. è stata attribuita all'Ufficio di Direzione, permettendo un puntuale monitoraggio dell'attività. Sarebbe auspicabile l'introduzione di un sistema di gestione dell'intero processo di assegnazione, pianificazione, monitoraggio e valutazione degli obiettivi di tutto il personale, dirigente e non, informatizzato e che venga quindi utilizzato anche per la premialità e per l'affidamento degli obiettivi operativi.

Sistemi informativi a supporto del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Con il D. Lgs. n. 97/2016, che ha modificato l'art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013, è venuto meno l'obbligo di redigere il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, i cui contenuti e funzioni sono stati assorbiti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020-2022, adottato con la delibera commissariale n. 1 del 30 gennaio 2020, successivamente aggiornato con delibera n. 8 del

13/07/2020, e tempestivamente pubblicati sul sito istituzionale dell'IRVO nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Si rileva che la sezione "Amministrazione Trasparente" del portale istituzionale viene costantemente aggiornata, ospitando la pubblicazione di tutti i dati informativi dell'IRVO su organizzazione, personale, incarichi e consulenze, gestione economica e finanziaria dei servizi pubblici, gestione dei pagamenti e altro. Nel corso dell'anno 2020, a seguito della nomina con delibera commissariale n. 16 del 23/12/2019 del dott. Daniele Oliva quale RPCT, l'IRVO ha realizzato una serie apprezzabile di iniziative di rafforzamento e/o miglioramento di comunicazione/informazione volte alla diffusione della cultura della trasparenza e dell'integrità.

Si rileva che è permesso, ai singoli Dirigenti di gestire direttamente le informazioni, i documenti e i dati di rispettiva competenza favorendo la responsabilizzazione delle UU.OO., la tempestività e la completezza dell'aggiornamento.

Infine, in ossequio agli articoli 43 e 44 del d.lgs. 33/2013, l'OIV ha assicurato l'attività di monitoraggio periodico sulla pubblicazione dei dati e sulle iniziative in materia di trasparenza, di cui alla delibera ANAC n. 213 del 4 marzo 2020 e successiva comunicazione e successivo comunicato del 12 marzo 2020, attestando l'assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione da parte dell'Ente. Dai monitoraggi condotti avvalendosi di apposite check-list non sono emerse criticità particolari degne di evidenziazione in questa sede.

Definizione e gestione degli standard di qualità

Nell'ambito delle attività di regolazione tecnica, certificazione, autorizzazione, vigilanza e controllo che l'IRVO svolge nel settore del vino e dell'olio, non è stata predisposta la carta dei servizi ma risulta pubblicata nella sezione dedicata del sito dell'IRVO una mappa dei servizi individuati tra quelli di maggiore impatto sull'utenza mentre non risultano aggiornati nel 2020 i report di monitoraggio degli standard di qualità.

Si auspica che tale attività venga maggiormente attenzionata dal nuovo organo direzionale.

Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance si sta rafforzando anche come cultura della condivisione dei dati attraverso il processo di rendicontazione.

L'OIV ha verificato che la gestione economico-finanziaria 2020, da un lato, e la definizione e concretizzazione degli obiettivi, strategici e operativi, per l'anno 2020, dall'altro, debbano considerarsi in un'ottica unitaria, manifestando una sostanziale coerenza con lievi miglioramenti sulla gestione complessiva dell'Ente.

Affinché questa relazione possa essere d'ausilio all'Amministrazione per un progressivo miglioramento della performance, questo OIV rimanda alle problematiche evidenziate e i suggerimenti riportati nei

precedenti paragrafi a seconda del tema trattato (SMVP, Piano performance, declinazione degli obiettivi organizzativi e individuali, processo di misurazione e valutazione, distribuzione dei premi).

Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Lungo l'intero processo l'OIV, nella sua attività di monitoraggio e supervisione, è coadiuvato dalla Struttura tecnica permanente, alla quale è assegnato, in via non esclusiva, personale con esperienza in materia di risorse umane, bilancio, contratti, pianificazione e controllo, prevenzione della corruzione, trasparenza e qualità dei servizi.

Considerazioni finali

L'esame della documentazione dimostra una discreta attività che comprova nel complesso le alte performance realizzate. Sicuramente, come evidenziato del resto dalle relazioni di tutte le U.O., c'è margine di miglioramento nell'ottimizzazione dell'organizzazione delle attività permettendo di focalizzare correttamente l'attenzione sugli ambiti di maggiore interesse. Al fine di consolidare e rendere esplicito il processo che conduce alla definizione delle strategie, dal quale discende poi la pianificazione della performance, l'OIV propone di rendere periodici gli incontri con la Governance (CdA e Direttore Generale). In questo modo l'OIV potrà monitorare la coerenza e la tempestività dell'attività di pianificazione operativa delle strutture, in modo che sia opportunamente collegata alle prospettive di performance istituzionale (di ente). Inoltre, una più costante interlocuzione consentirà di supportare più efficacemente l'amministrazione verso l'auspicata integrazione dei cicli di bilancio e performance, che non può che iniziare con un allineamento tra orientamenti strategici e linee di investimento conseguenti.

Pertanto, sulla base di quanto sopra, sono stati redatti:

- Verifica del sistema di misurazione e valutazione della Performance e "Relazione di Misurazione e Valutazione della Performance dell'IRVO" anno 2020;
- Proposta di valutazione del Direttore Generale per la parte relativa alle attività effettuate con allegato la sintesi di tutti gli elementi valutati per consentire una lettura immediata della stessa.

Resta inteso che per la valutazione della performance individuale, il sottoscritto è disponibile al supporto laddove dalla SV richiesto.

Palermo, 05/05/2021

L'OIV

Dott. Antonino Maniscalco
