

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DEL SISTEMA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

Validazione Relazione sulla Performance 2018

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del Sistema Regione Autonoma della Sardegna costituito ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. C), D. Lgs. 150/2009 *così come modificato dal d.lgs. 74/2017*, ha preso in esame il documento denominato "Relazione sul ciclo della Performance 2018" (Allegato alla Delib. G.R. n. 11/33 del 14.3.2019), approvata dalla Giunta Regionale in data 14.3.2019, trasmessa allo scrivente OIV in data 9 aprile 2019.

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione del documento denominato "Relazione sul ciclo della Performance 2018" sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno adottare. In particolare, l'OIV ha tenuto conto del grado di *coerenza fra i contenuti della Relazione e i contenuti del Piano della performance 2018* (Piano della Prestazione Organizzativa 2018 approvato dalla la Giunta Regionale con Deliberazione n.48/39 del 2 ottobre 2018) e ai principi di *qualità, sinteticità, chiarezza, comprensibilità* e attendibilità del processo di adeguamento ai contenuti del D. Lgs. 150/2009. Non si è potuto fare a meno di tenere in forte considerazione il principio di gradualità che l'Amministrazione sta ponendo in essere nell'adozione di detti adeguamenti.

L'OIV pur esprimendo apprezzamento per il lavoro fatto nel ciclo 2018, ai fini di un percorso di miglioramento continuo del processo di misurazione e valutazione della performance, ritiene di dover riprendere e meglio specificare alcune delle osservazioni espresse nelle relazioni di validazione relative agli anni precedenti nonché di fornirne di nuove. Più precisamente:

- Il "sistema Regione", così come definito dalla LR 31/1998 modificata e integrata dalla LR 24/2014, è costituito dal *sistema organizzativo degli uffici dell'Amministrazione regionale e del Corpo forestale e di vigilanza ambientale* nonché *dagli enti, le agenzie, le aziende e gli istituti regionali*. Il ciclo della performance attualmente in essere, il sistema di rilevazione dei risultati nonché (in alcuni casi) la competenza dell'OIV non è esteso a tutto il perimetro sopra richiamato.

- Sotto il profilo del rispetto delle tempistiche il Sistema ha compiuto dei sensibili passi avanti soprattutto per quanto riguarda il rispetto delle scadenze presidiate dall'Ufficio Controllo Interno di Gestione, ma non altrettanto si può dire per il rispetto dei tempi relativamente alle scadenze principali previste dal ciclo della performance. In particolare:
 - il Piano della Performance, che dovrebbe essere approvato entro il 31 gennaio di ogni anno, è stato approvato con le tempistiche indicate in premessa per il 2018 mentre, a oggi, non è stato ancora predisposto un Piano per il 2019;
 - L'introduzione di obiettivi trasversali di spesa e il conseguente processo di consultazione interno all'Amministrazione viene considerato il motivo principale alla base del protrarsi dei tempi di definizione e approvazione del Piano della Performance, ma tale ritardo conferisce al piano una natura quasi di consuntivo degli obiettivi raggiunti;
- La costruzione dell'albero logico che dagli obiettivi strategici conduce agli obiettivi operativi e individuali è corretta e comprensibile, ma emerge una forte autoreferenzialità degli obiettivi e non vi è evidenza dello *stato di avanzamento degli impatti attesi associati agli obiettivi specifici (...) ovvero del miglioramento del livello di benessere degli utenti e stakeholder di riferimento tenendo conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili*¹. Si tratta di un tema di trasformazione che permetta all'Amministrazione di transitare dalla cultura della performance come adempimento finalizzato all'erogazione della retribuzione di risultato alla cultura della performance che serve per aiutare l'organizzazione a migliorarsi e a far emergere l'innovazione e il merito. Nella situazione attuale la parte virtuosa che esiste viene ancora confusa e nascosta nell'autoreferenzialità e nella gestione "migliorabile" della performance e dei suoi sistemi di misurazione;
- Nonostante il miglioramento complessivo della qualità degli obiettivi e degli indicatori, la scelta di specifici indicatori e target fa ancora emergere un'attenzione insufficiente nella loro identificazione e formulazione, tanto che non vengono indicati nella Relazione sulla Performance. La scarsa attenzione a tali aspetti rende difficile o impossibile la valutazione in itinere dei risultati. In alcuni casi si rileva che il mancato raggiungimento di un obiettivo è dovuto alla formulazione di un indicatore sbagliato (o gli obiettivi non sono raggiungibili perché non dipendenti esclusivamente dalla DG interessata); in alcuni di questi casi si registrano osservazioni dell'Organo Politico volte a "sanare" la situazione anziché intervenire ex-ante correggendo in fase di assegnazione (specie se a poco più di due mesi dalla fine del periodo di attuazione);

¹ Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica Ufficio per la valutazione della *performance*, *Linee guida per la Relazione annuale sulla performance*, N. 3 novembre 2018.

- Nella relazione risulta altresì carente un'analisi del contesto e delle risorse. Come sottolineato nelle Linee guida già citate N. 3 del novembre 2018, *l'analisi dello stato delle risorse, con particolare riferimento alle risorse umane (...) può costituire un importante elemento di input per l'aggiornamento dei Piani dei fabbisogni di personale che le amministrazioni devono predisporre secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del d.lgs. 165/2001, come modificati dall'articolo 4 del d.lgs. 75 del 2017, e delle linee guida adottate dal Dipartimento della funzione pubblica.*
- Infine, la relazione, in contrasto con le linee guida n. 3/2018 impartite dal DFP, non fa riferimento al *bilancio di genere realizzato dall'amministrazione (articolo 10, comma 1, lett. b, d.lgs. 105/2009), mancando così di evidenziare il diverso impatto che le politiche e le attività dell'amministrazione hanno determinato in relazione alla diversità di genere;*

Sulla base di quanto sopra, l'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. C), comma 4-bis e comma 6, D.Lgs. 150/2009, *come modificato dal d.lgs. 74/2017,*

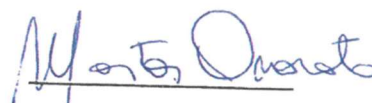
VALIDA CON OSSERVAZIONI

la Relazione sul ciclo della Performance 2018 del Sistema Regione Sardegna e invita l'Ente a pubblicarla tempestivamente nell'apposita sezione del sito internet dell'Amministrazione, unitamente al presente atto di validazione.

Cagliari, 18 aprile 2019

I COMPONENTI DELL'OIV

Marta Onorato



Michele Rossino

