



ENTE NAZIONALE PER IL MICROCREDITO

*L'Organismo Indipendente di Valutazione*

## RELAZIONE ANNUALE 2015 SUL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009 l'OIV *“monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso”*.

L'obiettivo è quello di riferire sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi. La finalità è quella di evidenziarne le criticità e i punti di forza, presentando proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

La Relazione riferisce sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della *performance 2015* ed integra ed aggiorna i dati e le valutazioni già espresse dall'OIV in sede di relazione infrannuale redatta lo scorso 13 ottobre 2015.

### 1. CICLO DELLA PERFORMANCE

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.

Con particolare riferimento proprio alla dotazione organica e al personale, come già rilevato dallo scrivente OIV nella precedente relazione infrannuale, l'Ente Nazionale per il Microcredito per l'assolvimento dei propri compiti istituzionali, si avvale esclusivamente di contratti di collaborazione coordinata e continuativa o di lavoro flessibile in somministrazione in quanto la dotazione organica prevista dalla legge istitutiva, costituita in parte da personale in comando o fuori ruolo di altre amministrazioni ed in parte da personale a tempo indeterminato da arruolare a valere sulle facoltà assunzionali della Presidenza del Consiglio dei Ministri, non si è ancora potuta consolidare sia perché i diversi avvisi di mobilità pubblicati dall'Ente, l'ultimo in data 25/02/2016, sono andati deserti, sia perché la Presidenza del Consiglio dei Ministri non ha ancora provveduto all'emanazione del decreto di riduzione della propria pianta organica ed alla definizione delle modalità di trasferimento delle corrispondenti risorse finanziarie a questo Ente.

Il perdurare della situazione testé descritta comporta di fatto un'applicazione parziale delle disposizioni concernenti il ciclo della Performance dettate dal D.Lgs. 150/2009; in particolare la mancanza di personale di ruolo dell'amministrazione e dei conseguenti Fondi della retribuzione accessoria rendono inapplicabili le disposizioni contenute agli artt. 7 (sistema di misurazione e valutazione della performance), art. 9 (misurazione e valutazione della performance individuale) e parzialmente art. 10 (piano della Performance e relazione della Performance) per la parte relativa alla performance individuale. Trova invece applicazione l'art. 8 del citato decreto relativo alla misurazione e valutazione della Performance organizzativa.



ENTE NAZIONALE PER IL MICROCREDITO

*L'Organismo Indipendente di Valutazione*

## 2. RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA

### *A. Performance organizzativa*

Il processo di avvio della performance organizzativa dell'Ente Nazionale per il Microcredito è stato implementato per la prima volta nell'esercizio 2015 e si è concentrato prevalentemente sul processo relativo alla definizione del documento programmatico triennale, *Piano della Performance*, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione.

I processi posti in essere dall'amministrazione appaiono idonei a garantirne la rispondenza con i requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D.Lgs. n.150/2009 (1) con riferimento alle lettere a), b) e d) del comma 2.

In particolare, gli obiettivi strategici e gli obiettivi prioritari sono stati definiti in seno al Consiglio Nazionale dell'Ente, su proposta del Consiglio di Amministrazione, e sono stati adottati con la Relazione Programmatica e Previsionale che ha fissato in via generale gli obiettivi triennali e nel dettaglio gli obiettivi specifici annuali, successivamente trasferiti nel Piano della Performance. Visto l'attuale assetto organizzativo dell'Ente, la struttura competente cui è stato demandato di declinare gli obiettivi operativi che si intende raggiungere, i valori attesi di risultato e i rispettivi indicatori è quella del Segretariato Generale.

Per quanto riguarda gli indicatori di risultato sopraindicati, essi sono stati espressi in percentuale e l'Ente si è posto come obiettivo la piena attuazione di quanto previsto (il 100% dell'obiettivo).

Il Segretario Generale per assicurare il funzionamento complessivo del sistema e la piena realizzazione degli obiettivi operativi annuali ha assegnato al personale somministrato ed ai collaboratori ad esso afferenti specifiche direttive attraverso colloquio individuale e/o analoghe richieste orali; successivamente, con frequenza semestrale, ne ha verificato gli esiti con richiesta di rendicontazione scritta.

L'OIV ha potuto verificare che il Segretario Generale, con note prot. 1433/010715 del 1 luglio 2015 e prot. 1559/050216 del 5 febbraio 2015, ha richiesto a tutto il personale ed ai collaboratori le risultanze delle proprie attività per l'anno 2015, finalizzate al raggiungimento degli obiettivi operativi e degli indicatori di risultato dell'Ente.

Gli esiti di detta attività di monitoraggio sono riassunti in dettaglio nella relazione allegata sub A) dalla quale emerge una percentuale di raggiungimento degli obiettivi operativi annuali prossima al 100%. Risulta conseguito al 50% il solo obiettivo afferente la Programmazione europea a causa dei ritardi delle Amministrazioni centrali nell'avvio delle attività progettuali legate ai fondi Europa 2020.

<sup>1</sup> Art. 5. Obiettivi e indicatori

1. Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

2. Gli obiettivi sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.



ENTE NAZIONALE PER IL MICROCREDITO

### *L'Organismo Indipendente di Valutazione*

In termini di *outcome*, l'attività di promozione del microcredito svolta dall'Ente ha comportato un considerevole incremento degli interventi di microfinanza sul territorio, così come attestato anche dalla precedente relazione annuale della Corte dei Conti e dalla relazione del Servizio di Valutazione Indipendente dei PON FSE 2007-2013 a titolarità del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

L'OIV, tenuto conto della specifica attività svolta dall'Ente, ritiene il sistema di monitoraggio, come sopra illustrato, adeguato e coerente con i valori e gli indicatori di risultato individuati nel piano della performance.

Invita comunque l'amministrazione ad implementare un adeguato sistema di collegamento tra gli obiettivi operativi e l'allocazione delle risorse necessarie a conseguirli in modo da avere una corretta integrazione tra il ciclo di pianificazione economico finanziario con il ciclo di pianificazione e controllo delle performance strategiche ed operative.

### *B. Processo di attuazione del ciclo della performance*

L'OIV ha verificato l'effettivo funzionamento, con i limiti già illustrati precedentemente, del processo di misurazione e valutazione, con specifico riferimento a fasi, tempi e soggetti coinvolti.

Per quanto attiene all'adeguatezza della Struttura Tecnica Permanente in termini di risorse umane e finanziarie, l'OIV, pur nella consapevolezza dell'attuale fase di assestamento dell'Ente, ritiene che a regime due unità di personale siano sufficienti ed adeguate con riguardo alle competenze professionali messe a disposizione.

### *C. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione*

L'Ente si è dotato di un adeguato sistema informatico di supporto per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati.

In particolare per ogni tipologia di dato oggetto di pubblicazione è assicurata la disponibilità sia in formato cartaceo che in formato pdf nella banca dati centralizzata, mentre la trasmissione al soggetto responsabile della pubblicazione è tracciata attraverso trasmissione telematica. L'inserimento del dato nella sezione "amministrazione trasparente" del sito istituzionale avviene manualmente ad opera del responsabile della pubblicazione attraverso le apposite funzioni del sistema informatico.

L'OIV, alla luce anche dell'ultimo positivo monitoraggio sul rispetto degli obblighi di pubblicazione ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. g) del D.Lgs. n. 150/2009, ritiene i sistemi informativi di supporto nonché la ripartizione delle competenze tra i diversi soggetti che concorrono alla pubblicazione e al monitoraggio dei dati, adeguato e coerente rispetto alla normativa di riferimento.

### **D. Definizione e gestione degli standard di qualità**

Riguardo il processo di gestione degli standard di qualità, si evidenzia che l'Amministrazione ha definito standard di qualità per alcuni servizi amministrativi con l'adozione di apposite procedure operative standard (dispositivi di liquidazione per beni e servizi, dispositivi di liquidazione per spese di missioni, dichiarazione sostitutiva di regolarità contributi, dichiarazione di assenza di posizione previdenziale INPS e posizione assicurativa INAIL).

Per quanto riguarda la gestione dei reclami e delle class action, risulta che non sono state adottate soluzioni organizzative in merito anche in conseguenza della scarsa applicabilità di tali previsioni all'attività fin qui svolta.



ENTE NAZIONALE PER IL MICROCREDITO

*L'Organismo Indipendente di Valutazione*

**E. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione**

Come accennato in precedenza il 2015 ha rappresentato il primo anno di implementazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e pertanto l'OIV in questa sede indica le seguenti **Azioni per il miglioramento del Ciclo della Performance**:

1. implementare l'assegnazione di obiettivi legati alle tematiche attinenti l'attività di prevenzione della corruzione e sulla trasparenza ed integrità;
2. sviluppare, nel tempo, iniziative finalizzate al miglioramento ed al monitoraggio della qualità dei servizi erogati e alle modalità e soluzioni organizzative per la gestione di reclami;
3. miglioramento delle modalità e degli strumenti di comunicazione e di coinvolgimento degli *stakeholder* esterni;
4. integrare il ciclo di pianificazione e controllo economico finanziario con il ciclo di pianificazione e controllo delle performance strategiche ed operative.

**F. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV**

Le modalità di monitoraggio attuate dall'OIV sono state svolte attraverso l'analisi della documentazione ricevuta dalla struttura tecnica permanente ed acquisita in sede di accesso presso l'Ente.

In particolare l'OIV ha svolto diversi incontri con la struttura tecnica permanente per il monitoraggio dell'avvio del ciclo della performance, per l'attestazione degli obblighi ai fini della trasparenza e per la redazione della relazione infrannuale sul sistema della performance; ha inoltre partecipato alle assemblee del Consiglio Nazionale in data 30 ottobre e 28 dicembre 2015 e a quelle del Consiglio di Amministrazione del 2 aprile e 28 dicembre 2015.

Allegati:

**ALLEGATO A: risultanze degli obiettivi operativi degli indicatori di risultato dell'Ente Nazionale per il Microcredito al 31 dicembre 2015;**

**ALLEGATO B: monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della *performance* 2015.**

Roma li 26 aprile 2016

L'OIV  
Dr. Stefano Capponi