



*Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro*

Organismo Indipendente per la valutazione della Performance e Alta Consulenza

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 2024

*A cura dell'Organismo Indipendente di Valutazione e Alta Consulenza del CNEL*



# *Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro*

Organismo Indipendente per la valutazione della Performance e Alta Consulenza

## **SOMMARIO**

Introduzione

1. Performance organizzativa
2. Performance individuale
3. Processo di attuazione del ciclo della performance
4. Struttura tecnica permanente e infrastruttura di supporto
5. Definizione e gestione degli standard di qualità
6. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione
7. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV



# *Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro*

Organismo Indipendente per la valutazione della Performance e Alta Consulenza

## **Introduzione**

La 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, a cura dell'Organismo Indipendente di Valutazione-Alta Consulenza (OIV-AC), viene definita - con riferimento all'anno 2024 - per il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro.

Si sintetizzano i principali processi relativi al ciclo della performance, e si evidenziano - al fine di sviluppare l'organizzazione e di migliorare fasi e contenuti della programmazione, strategica ed operativa - alcuni spunti e proposte da parte dell'OIV-AC.

Il documento può essere pubblicato nell'apposita Sezione Amministrazione trasparente del CNEL.

## **1. Performance organizzativa**

Nell'ambito del ciclo della performance 2024, sono stati definiti - per i dirigenti - obiettivi con il distinguo di obiettivi di performance organizzativa ed obiettivi di performance individuale.

L'OIV-AC suggerisce, per le prossime programmazioni, a partire dal ciclo performance 2025, di proseguire nella definizione di obiettivi di performance organizzativa, trasversali a più uffici dell'Amministrazione, che consentano di orientare l'azione comune e i programmi strategici ed operativi che coinvolgono l'ente nel suo complesso.

Tali obiettivi potrebbero essere attribuiti anche al personale del comparto, evidenziando il contributo di ciascun dipendente alle linee guida strategiche e allo sviluppo organizzativo del CNEL.

## **2. Performance individuale**

Nell'ambito del ciclo della performance 2024, vengono assegnati ai dirigenti obiettivi di performance individuale, afferiscono infatti alle specifiche progettualità assegnate a ciascuno.

L'OIV-AC suggerisce, per le prossime programmazioni, a partire dal ciclo performance 2025, di proseguire nella definizione di obiettivi di performance organizzativa ed individuale, assegnati ai dirigenti, valutandone l'eventuale attribuzione anche al personale del comparto.



## Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro

Organismo Indipendente per la valutazione della Performance e Alta Consulenza

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

L'Organismo di Valutazione della Performance e Alta Consulenza del CNEL (insediatosi in data 9 ottobre 2023) finalizzerà la valutazione della performance relativa all'anno 2024, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance definito dall'OIV-AC in carica fino al 8 ottobre 2023.

Si riportano di seguito le fasi di attuazione del *ciclo della performance dell'anno 2024*:

- a) inizialmente sono state stabilite le linee guida per la definizione degli obiettivi e dei correlati indicatori, necessari a valutare l'azione operativa e le progettualità specifiche realizzate dai Dirigenti nell'anno 2024;
- b) successivamente sono stati formalizzati - e inseriti nelle Schede di valutazione dei Dirigenti - gli obiettivi definiti e condivisi con il Segretariato generale;
- c) nei mesi di settembre/ottobre 2024 è stato realizzato il monitoraggio intermedio sul livello di raggiungimento degli obiettivi programmati, attraverso analisi documentale e colloqui individuali tra l'OIV-AC e ciascun dirigente, con incarico nell'anno 2024;
- d) entro il 30 giugno 2025 l'OIV-AC prenderà in esame la Relazione sulla performance 2024, redatta dall'Ufficio del Segretario generale, comprensiva dell'allegato A, che riporta i punteggi conseguiti da ciascun Dirigente. L'OIV-AC validerà la Relazione sulla Performance 2024, integrando nel documento di validazione alcune osservazioni e spunti operativi, in vista delle prossime programmazioni.

In linea generale, l'OIV-AC suggerisce l'ottimizzazione del ciclo della performance sul piano delle tempistiche di assegnazione degli obiettivi ai dirigenti e ai dipendenti, rafforzando la fase di monitoraggio intermedio ed i colloqui individuali valutatore-valutato.



## *Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro*

Organismo Indipendente per la valutazione della Performance e Alta Consulenza

### **4. Struttura tecnica permanente e infrastruttura di supporto**

La Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance è costituita da due figure, una con ruolo di responsabilità della Struttura e con specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche.

Per quanto concerne l'infrastruttura di supporto, ad oggi non vi è un sistema informativo specifico, utilizzato per il monitoraggio e la rendicontazione degli obiettivi.

Potrebbe essere introdotto, nell'ambito del più ampio progetto di progressiva informatizzazione dell'Amministrazione.

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

Non risultano agli atti, per quanto di opportuna consultazione da parte dell'OIV-AC, la definizione e gestione di standard di qualità dell'Amministrazione.

Sin dal documento di validazione della Relazione sulla performance 2023, l'OIV-AC suggerisce - anche sulla base del nuovo posizionamento istituzionale e delle nuove progettualità del CNEL - di valutare la messa in opera degli strumenti previsti dall'art. 19 bis del decreto legislativo 150/2009 sui sistemi di ascolto, coinvolgimento e rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti. Tale indicazione risulta valida anche in riferimento all'anno 2024 e seguenti.

L'OIV-AC suggerisce inoltre di operare nelle prossime programmazioni, inserendo degli opportuni indicatori di impatto a corredo degli obiettivi di performance. Tali indicatori consentono di collegare l'azione amministrativa agli esiti e al feedback - diretto e indiretto - da parte degli stakeholders, interni ed esterni, di riferimento.

L'OIV-AC ha illustrato e consegnato ai dirigenti, nel mese di dicembre 2023, un documento (formativo-informativo) che presenta esempi e modalità di definizione degli indicatori di impatto nella pianificazione strategica ed operativa.



## *Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro*

Organismo Indipendente per la valutazione della Performance e Alta Consulenza

### **6. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione**

I risultati del Sistema di misurazione e valutazione, ed in particolare gli esiti del ciclo della performance 2024, dopo la fase finale di approvazione da parte del vertice politico-amministrativo e di validazione da parte dell'OIV-AC, saranno soggetti agli obblighi di trasparenza e pubblicazione.

Il ciclo della performance si conclude, dunque, con l'invio della documentazione agli Uffici preposti alla liquidazione della retribuzione di risultato a dirigenti e dipendenti dell'Amministrazione.

Seguirà l'erogazione della retribuzione di risultato anno 2024.

### **7. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV**

Come indicato nel paragrafo 3 "Processo di attuazione del ciclo della performance", nei mesi di ottobre e novembre 2024 è stato realizzato il monitoraggio sul livello di raggiungimento degli obiettivi programmati, attraverso analisi documentale e colloqui individuali tra l'OIV-AC e ciascun dirigente, con incarico nell'anno 2024.

L'OIV-AC ha suggerito di rafforzare la fase di monitoraggio intermedio degli obiettivi, evidenziando in corso d'anno (con periodicità quadrimestrale/semestrale) eventuali scostamenti (e le cause, esogene ed endogene) rispetto a quanto pianificato in fase di definizione obiettivi. Ove necessario, gli obiettivi e i target - a seguito del monitoraggio - possono essere oggetto di ripianificazione.

Si segnala inoltre che il Decreto Ministeriale n. 132 del 30 giugno 2022 specifica le modalità di monitoraggio, annuale e triennale di PIAO:

*Il monitoraggio delle sottosezioni «Valore pubblico» e «Performance» avverrà secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10 del decreto legislativo 150 del 2009, mentre il monitoraggio della sezione «Rischi corruttivi e trasparenza» secondo le indicazioni di ANAC.*

*In relazione alla Sezione «Organizzazione e capitale umano» il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dall'OIV.*



## *Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro*

L'OIV-AC procederà dunque, in concomitanza con la Relazione sulla Performance 2024, ad effettuare il primo monitoraggio triennale di coerenza, con riferimento ai documenti di programmazione integrata approvati nel triennio 2022/2023/2024.

L'Organismo Indipendente di Valutazione - Alta Consulenza

Ing. Lisa Zanardo (Presidente)

Dott. Pierpaolo Cinque (Componente)

Dott. Massimo Romano (Componente)