

Documento di validazione della Relazione sulla Performance relativa all'anno 2021

La Relazione annuale sulla *performance* approvata con determinazione Direttoriale n. 54 del 15/06/2022 approvata dal Commissario Straordinario dell'Ater Provincia di Roma (delibera n. 18 del 16/06/2022 ) è validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera c) del d.lgs. 150/2009 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione.

Si sottolinea che la validazione della Relazione è intesa come “validazione” del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi ed individuali riportati nella Relazione, ciò in coerenza con il ruolo dell'OIV di organismo che assicura lungo tutto il ciclo della *performance* la correttezza e coerenza dal punto di vista metodologico dell'operato dell'amministrazione.

L'art. 4 della L.R. n. 30/2002 prevede quali organi dell'Azienda il presidente, il CDA e il Collegio dei Revisori. A seguito della normativa statale in materia di coordinamento della finanza pubblica e di contenimento della spesa (DL 31 maggio 2010 n. 78 convertito con modificazioni con L. n. 30 luglio 2010 n. 122 e del D.L. 6 luglio 2012, n. 95 convertito con modificazioni con L. 7 agosto 2012, n. 135) l'ATER della Provincia di Roma, come tutte le ATER nel Lazio, è stata commissariata dalla fine del 2010 ad oggi attribuendo ad un singolo Commissario le funzioni di Presidente e CDA.

Di conseguenza, anche in questo anno i dati e la metodologia su cui si è fondato il processo di validazione sono contenuti nella documentazione e nelle carte di lavoro che sono contemplate nel corso del processo stesso e svolto dall'OIV in collaborazione con gli uffici competenti relative al sistema di Misurazione Valutazione della Performance nel corso del 2021, nonostante il periodo pandemico abbia reso maggiormente complessa l'attività di confronto ed analisi.

Con D.C. n. 7 del 22/03/2021 è stato adeguato il Regolamento per la valutazione della Performance al D.M. del Ministro per la funzione pubblica del 19/10/2020 stabilendo che con riferimento al lavoro agile i Responsabili degli Uffici e i Responsabili di Sezioni relazionano trimestralmente sulle attività assegnate al personale descrivendo quelle svolte e i risultati conseguiti. Ogni dipendente dovrà inoltre tenere e aggiornare il report dei carichi di lavoro assegnati ed eseguiti. Con ODS del 24/5/2021 la direzione ha chiesto ai predetti responsabili settimanalmente un report sui carichi di lavoro consegnati ai dipendenti in regime di smart-working ed il relativo lavoro svolto.

Il Piano e la Relazione sulla Performance predisposti dall'ente rispondono ai requisiti formali e sostanziali di comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle

informazioni in merito ai risultati programmati e raggiunti (art. 4, c. 2 lettera f, del d.lgs. n. 150/2009). Le presenti motivazioni sono basate sull'attività di tutto l'anno di esercizio e con specifiche analisi intermedie al suo compimento. Tali attività si sono ispirate a principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza, tracciabilità, verificabilità, indipendenza e imparzialità.

I dati e gli indicatori relativi agli obiettivi e ai risultati raggiunti, nonché la citata attività di accompagnamento e verifica permettono di affermare che i sistemi di misurazione e valutazione della Performance dell'ente hanno permesso all'ente stesso di tendere ad un lento miglioramento della propria capacità di garantire le finalità istituzionali.

Circa il coinvolgimento dei cittadini/utenti finali, nonché, ove presenti, dei risultati prodotti dalle indagini e dalle analisi condotte dagli altri soggetti indicati all'articolo 14, comma 4-bis, del d.lgs. 150/2009, l'allegato 1 alla relazione medesima. In merito l'OIV sottolinea la necessità di una applicazione normativa da demandare al momento che la fase pandemica permetta un ritorno alle attività lavorative in presenza.

Tutto ciò premesso, l'OIV valida la relazione della Performance in oggetto, con le prescrizioni proposte e le raccomandazioni evidenti nelle mancanze in tabella sottostante.

Data 19/06/2022

Firma dei componenti dell'Organismo o del soggetto con funzioni analoghe all'OIV  
**Dott.ssa ADELIA MAZZI**

<b>A. Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento</b>	La Relazione sulla performance è coerente con il piano della performance pubblicate
<b>B. Coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione</b>	OK
<b>C. Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano</b>	Presenza di informazioni massive e non peculiari circa la performance individuale
<b>D. Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza</b>	no
<b>E. Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori</b>	Si attraverso puntuali carte di lavoro
<b>F. Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione)</b>	Affidabilità supervisionata dall'OIV su fonti interne non autodichiarate
<b>G. Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione</b>	Eventuali scostamenti sono valutati esclusivamente nella fase di monitoraggio e non ripresentati in relazione
<b>H. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano</b>	/
<b>I. Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP</b>	/
<b>J. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilità di schemi, tabelle, ecc.)</b>	/
<b>Utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).</b>	migliorabile