



AGID

Agenzia per l'Italia Digitale

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

***RELAZIONE DELL'OIV SUL FUNZIONAMENTO
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI
(relativa al Ciclo della Performance dell'anno 2023)***

(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.)

23 aprile 2024

**L'OIV
Monea Aldo
(firma digitale)**

INDICE

PREMESSA	pag. 3
1. CONSIDERAZIONI GENERALI SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI	pag. 4
2. TEMI DI APPROFONDIMENTO	pag. 7
2.1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	pag. 7
2.1.1. Definizione degli obiettivi	
2.1.2. Monitoraggio intermedio degli obiettivi	
2.1.3. Valutazione finale dei risultati	
2.2. PERFORMANCE INDIVIDUALE	pag.10
2.2.1. Assegnazione degli obiettivi individuali	
2.2.2. Valutazione degli obiettivi individuali	
2.3. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE	pag. 12
2.4. INFRASTRUTTURA/SUPPORTO ORGANIZZATIVO	pag. 12
2.5. 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	pag. 15
2.6.1 Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati.	
2.6.2. Modello organizzativo di raccolta e pubblicazione e monitoraggio	
2.6.3. Sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente"	
2.6. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ	pag. 16
2.7. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	pag. 16
2.8.PERFORMANCE E SISTEMA PREMIANTE. IN SPECIE, MODALITÀ CON CUI SONO PREVISTI I PREMI DI RISULTATO E PRODUTTIVITÀ RELATIVI AL 2023	pag. 17
2.9.PROFILI ULTERIORI DI ANALISI ORGANIZZATIVA FUNZIONALI ALLA “CAPACITA’ DI PERFORMANCE” E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO	pag.23
2.10. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV	pag.28
2.11. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	pag.29

Premessa

Ai sensi dell'art 14, comma 4, lettera a) del D. lgs. n. 150/2009 l'OIV monitora il funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, della Trasparenza e Integrità dei controlli interni ed elabora una Relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi.

Il presente documento, pertanto, ha, in primo luogo, il fine di rispondere al dato normativo, anche alla luce della delibera CIVIT n. 23/2013¹, riferendo, sia all'Organo di Indirizzo politico interno ad AGID che è al contempo Vertice gestionale della stessa Organizzazione pubblica, sia agli "stakeholder", sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni all'Agenzia, mettendo in luce gli aspetti positivi e quelli critici rilevati dall'OIV

Questo documento aggiunge e persegue, nell'impostazione di questo OIV, anche l'ulteriore finalità di segnalare eventuali criticità oltre che i punti di forza del quadro di Sistema nel 2023, al fine di fare una sorta di bilancio dell'anno scorso ma anche intende prospettare profili di miglioramento organizzativo per il Ciclo in corso e per il futuro. In tal senso, questo documento, pur non potendo rappresentare (dato il particolare e limitato ruolo dell'OIV) una vera e propria analisi organizzativa che sia "a tutto tondo", vuole evidenziare e cogliere ulteriori elementi di rilevanza organizzativa rispetto a quelli di cui alla Delibera CIVIT.

Ciò nell'ambito di una "logica di ruolo", assunta da questo OIV, che è sempre stata, non solo di controllo in senso tecnico, ma anche di pro-azione, vale a dire gestita in chiave di "Improvement" rispetto alle Performance future dell'Agenzia, nonostante, il 2024, sia l'ultimo scorcio di attività in AgID di questo titolare di ruolo.

In linea più generale, l'OIV, come al solito, si ispira, anche in questo documento, ai principi di indipendenza e imparzialità e la Relazione rispetta i principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, e (nei limiti del possibile, trattandosi di valutazioni, in parte, soggettive) verificabilità dei contenuti.

¹ *Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla 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)*

1. CONSIDERAZIONI GENERALI SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

Nel complesso, si può anticipare rispetto a quanto si dirà, di seguito, in dettaglio, che l’Agenzia ha sviluppato, anche nel corso del 2023 ed in questi primi mesi del 2024, una costante capacità di programmazione delle proprie attività, ma ha anche prodotto un forte adeguamento sulle risorse dirigenziali a disposizione.

Proprio prendendo atto del complessivo consolidamento, l’OIV ritiene sia ora il tempo per mettere in cantiere o, se possibile, realizzare, a breve, ulteriori azioni di innovazione organizzativa. Così, l’Organismo pone, anche in questo documento (oltre a quanto svolto nella comunicazione informale all’interno della struttura), nuove proposte su nuovi sistemi organizzativi, regole, procedure interne e possibili attività atte a rafforzare la capacità di Performance dell’Agenzia.

Introduzione

La prima considerazione, inerente al contesto, è che Il Ciclo della Performance 2023 ha rappresentato un anno finalmente “normale” sia rispetto al contesto esterno di riferimento sia a quello interno dell’AGID, essendo finita ogni anomala “turbolenza” organizzativa ed essendo consolidatosi, nei punti di riferimento, il quadro istituzionale intorno all’AGID.

Per il 2023 l’operatività programmatica di AGID si è sviluppata, nei tempi di legge, con l’adozione regolare del PIAO 2023-2025 con la determinazione n. 34 del 31/01/2023.

Inoltre, nel 2023 si sono riscontrati su un piano generale:

- l’avvicendamento nella titolarità di ruolo di Direttore Generale con l’inserimento, a marzo 2023, del nuovo titolare;
- la raggiunta copertura organizzativa di quasi tutte le “posizioni” di Dirigente, in precedenza vuote, così annullando gli *interim* in precedenza gravanti sul DG;
- la centralità, anche grazie (è giusto dirlo e non ci si stancherà mai in questo documento di sottolinearlo e ripeterlo) alla consueta e sapiente opera di “tessitura” organizzativa dei lavori e della sua sempre efficiente ed efficace supervisione tecnico-specialistica operate dalla Dr.ssa P. Monari, in servizio, per larga parte del 2023, come Struttura Tecnica Permanente di supporto all’OIV) di un PIAO sempre più strumento efficace ed organico di programmazione operativa;
- il mantenimento del livello precedente di *engagement* dei dipendenti sul Valore pubblico e sulla *Performance organizzativa* di ente.

Dati i normali tempi di conclusione del Ciclo della Performance rappresentati dal 30 giugno 2024, che non coincidono con quelli obbligati circa la pubblicizzazione di questa Relazione, questo OIV, ad aprile 2024, ovviamente non può ancora rilevare i risultati puntuali della Performance 2023 (non essendo ancora disponibile la rendicontazione sulle varie sottosezioni ed in specie su *Valore pubblico* e su *Performance* della Relazione sul PIAO). Ciò concerne, però, la rendicontazione sulla attività di produzione complessiva di risultati di Performance 2023 dell'Agenzia. Per quanto concerne, invece, l'attività di formalizzazione individuale degli obiettivi l'OIV ha riscontro diretto che, ad inizio 2023, le procedure di formalizzazione si sono caratterizzate da normalità nei tempi, almeno per quanto riguarda i Dirigenti, e per normalità di formalizzazione/assegnazione formale degli obiettivi individuali.

- **Ciclo della Performance 2023**

L'OIV ritiene che il funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni di AGID sia da valutare, relativamente al Ciclo 2023, complessivamente positivo ed adeguato.

In particolare, l'OIV ritiene nel complesso, alla luce dell'analisi svolta già durante il 2023 con la collaborazione del primo proprio referente interno rappresentato dalla STP, che il funzionamento effettivo del Sistema, anche nel 2023, sia stato coerente e rispondente alla normativa, alle Linee guida ANAC e funzionale al miglioramento continuo della gestione dell'Ente e della sua Trasparenza, quindi ottimale in termini di *compliance*. Ne sono indiretta e costante conferma, peraltro, la costante attenzione ed i frequenti apprezzamenti, in via diretta o indiretta, provenienti da parte del Dipartimento Funzione pubblica nei confronti dell'operato, in tema di Ciclo della Performance dell'Agenzia e, in specie, in ordine alla documentazione elaborata e agli strumenti prodotti e utilizzati nell'AGID.

Considerando specificatamente il *Sistema di Misurazione e Valutazione della performance* vi è da dire che esso è stato aggiornato con determinazione del Direttore Generale n. 8 del 16 gennaio 2023 e poi, nel 2024, con determinazione del Direttore Generale n. 27 del 31 gennaio di quest'anno (peraltro, anche incorporando, a seguito dell'art. 4 bis d. l. n. 13 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 41 del 2023 la novità dell'obiettivo specifico sulla riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni. Esso, peraltro, è da considerare allineato alle altre norme in tema di Valore pubblico e di Performance, anche alla luce del d.P.R. n. 132 del 2022 (e quindi alle Linee Guida Conferenza Stato-Regioni) sul PIAO, alle norme contenute nel DPCM/Dipartimento della Funzione pubblica sul PIAO ed a tutte le altre Linee Guida precedenti quali quelle ANAC (ex Civit) n. 23/2013, sulla Valutazione partecipativa (4/2019) e sulla Performance Individuale (5/2019).

Esso resta ovviamente da aggiornare per l'applicazione/attuazione delle ultimissime Linee Guida emesse nel corso del 2023 del Ministro Zangrillo che richiedono una significativa riflessione direzionale prima di

essere attuate all'interno e taluni "passaggi" di Relazioni sindacali per i risvolti inerenti a tale ultimo profilo.

In generale, al di là dei profili di *compliance* in senso stretto, l'effettiva "validità" del Sistema è rimarcata da un Ciclo della Performance che risulta, in concreto, non solamente ben progettato, ma anche fluido nella gestione ed adeguatamente condiviso (anche come risulta da taluni indicatori, ad esempio, come si accennerà più avanti, quelli concernenti alla conciliazione).

Ancora una volta spicca, nell'ambito del processo di applicazione nel corso del 2023, l'elevata professionalità di supervisione tecnico-specialistico (unito alla grande abnegazione anche nel tempo di lavoro dedicato), della Dr.ssa P. Monari.

Più in dettaglio, l'analisi ed il giudizio complessivo, espressi in questa analisi, sono focalizzati, in conformità con necessari/utili adattamenti anche in considerazione di mutate previsioni normative alla delibera ANAC (ex Civit) n. 23/2013, principalmente sui seguenti ambiti,:

- A. Performance organizzativa;
- B. Performance individuale;
- C. Processo di attuazione del ciclo della performance;
- D. Infrastruttura/supporto organizzativo;
- E. 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;
- F. Definizione e gestione degli standard di qualità;
- G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione.

- **Criteri di valutazione**

Per ciascun ambito la valutazione è frutto dell'analisi dei singoli elementi che lo compongono ed è espressa, essenzialmente, su due direttrici:

- *compliance* in senso stretto, ossia rispetto della normativa e delle Linee guida ANAC sul PIAO e per lo specifica Performance (in specifico, quelle CIVIT tra cui ultima la Delibera n. 23/2013) e delle successive del Dipartimento Funzione Pubblica (tra cui, Linee Guida per il Piano della *performance* n. 1-2017 Ministeri) ed ivi comprese le ultime Direttive 2023 del Ministro Zangrillo;
- adeguatezza, ossia funzionalità al miglioramento organizzativo della gestione dell'Agenzia, della qualità dei servizi e della Trasparenza.

La scala di valutazione adottata per ciascun ambito e per i singoli elementi che lo compongono è sintetizzata nella tabella seguente:

- pienamente coerente ed adeguato;
- coerente ed adeguato;

- non pienamente coerente ed adeguato;
- non coerente e non adeguato.

2. TEMI DI APPROFONDIMENTO

Ai contenuti di analisi strettamente proposti o richiesti dalle Linee Guida, questo OIV ha inteso aggiungere, pure quest'anno, (come detto all'inizio di questo documento) ulteriori profili di analisi di natura organizzativa (svolta, in parte, tesaurizzando le informazioni, in generale, raccolte nel corso dello svolgimento delle proprie attività di OIV del 2023 e di questa fase iniziale del 2024, nel valutare approfonditamente i contenuti di interviste/colloqui con Dirigenti, svolti da questo Organismo.

L'analisi, più in specifico, è diretta, come questo titolare di OIV fa ogni anno in AGID, ad approfondire ulteriori variabili rilevanti ai fini della "capacità di Performance" dell'Agenzia, così da cogliere, da un lato, eventuali criticità organizzative di natura strutturale o di funzionamento relative alla performance trascorsa ed a quella *in fieri* nel primo periodo di Performance 2024 e, d'altro lato, da porre, ove ritenuto utile, proposte e suggerimenti per il futuro miglioramento organizzativo dell'Agenzia.

2.1.PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

L'analisi inizia, seguendo la struttura ed i canoni metodologici di cui alle Delibere n. 23/2013, sui seguenti aspetti.

2.2.1. Definizione degli obiettivi

Anche relativamente al 2023, l'OIV valuta coerente ed adeguata, sul piano sostanziale, la definizione degli obiettivi da parte di AGID e le modalità organizzative con cui è avvenuta. A tale proposito si rilevano i seguenti punti di forza, peraltro da considerare ormai strutturali nella cultura e nelle prassi dell'Agenzia:

- coerenza tra *mission* dell'Agenzia ed aree strategiche;
- condivisione del processo di definizione degli obiettivi strategici e coinvolgimento dei principali *stakeholder* esterni ed interni dell'Ente mediante prassi ben consolidate;

Per quanto riguarda gli *stakeholder* esterni si considera, da un lato, l'effetto della Convenzione portatrice di innovazione e prodotta dal principale *stakeholder* esterno, rappresentato dal Sottosegretario di Stato con delega all'innovazione tecnologica e alla transizione digitale, Alessio Butti. ed, inoltre, un confermato ed accresciuto utilizzo, da parte della stessa AGID, dei *social* come strumento di lettura dei bisogni dei "portatori di interesse".

Su tale tema è da dire peraltro che questo OIV ha continuato, con la propria STP, a sollecitare riflessioni affinché si intervenga, da parte di tutta la Struttura Organizzativa interna e delle specifiche strutture

più vocate, con un sistematico (in termini di organicità e periodicità) coinvolgimento *di* ulteriori *stakeholder* esterni, specie in sede di monitoraggio e di loro partecipazione in fase di Valutazione di taluni profili (specie) di Performance Organizzativa.

In sintesi la valutazione sul profilo in esame è di:

- coerenza nella declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi;
- misurabilità degli obiettivi tramite specifici indicatori;
- collegamento tra obiettivi strategici e risorse economiche (personale, funzionamento e interventi economici) e risorse umane.

Il Piao 2023-2025 (ma anche quello 2024-2026) è stato predisposto ed approvato con specifiche determinazioni del Direttore Generale.

Anche il Piano 2023 è apparso configurato come un documento adeguatamente coerente e rappresentativo dell'organizzazione, delle funzioni e degli obiettivi dell'Agenzia.

Come proposte di miglioramento del processo si evidenziano (ma le considerazioni qui immediatamente seguenti, sono bene precisare, è riferite a una situazione organizzativa, d'inizio 2023, in cui vi era un altro DG rispetto a quello attualmente in carica):

- Un processo di definizione degli obiettivi, prevalentemente, *top-down* dalla Direzione generale (si ripete avente come titolare il precedente DG) verso le ramificazioni interne. In questo senso si consiglia di rafforzare un meccanismo di definizione più interattivo, che.
 - Parta dagli indirizzi espressi e/o chiariti dalla Direzione Generale.
 - Faccia leva sulle proposte dei dirigenti e
 - quindi, trovi poi nuovamente sintesi, nella Direzione generale, attraverso la definizione finale degli obiettivi specie dirigenziali.

In questo senso è da suggerire una formale previsione interna di indirizzi strategici, attraverso una o più specifici documenti interne di indirizzo strategico, da parte del Direttore Generale verso i/le Funzioni e i Dirigenti a capo di esse, in modo tale che le proposte di programmazione si fondino solidamente su precisi indirizzi strategici anche interni, attuativi/applicativi della Convenzione (che siano poi criterio per la Valutazione strategica da parte dell'OIV).

Il tema è da ritenere possa riguardare, soprattutto la Prevenzione Corruzione e la promozione della Trasparenza, che, si ritiene, non ha specifici indirizzi strategici “ a monte” (ove si escluda ovviamente la generale e uniforme strategia indicata per tutti gli enti da ANAC). In questo ambito si potrebbero indirizzare, ad esempio, a scopo di prevenzione, verso il rafforzamento di specifiche misure di prevenzione in atto, a proposito di:

- ulteriore “travaso” di azioni e altre misure in forma di obiettivi di Prevenzione,

- individuazione (pure nel rispetto del principio di “anomizzazione”, a tutela della Privacy) dei dati inseriti a tutela di ulteriori ambiti/contenuti di Trasparenza che vadano oltre quelli minimi (e “stereotipati”) di cui al d. lgs. 33/2023.

2.2.2. Monitoraggio intermedio degli obiettivi

L'Agid effettua il monitoraggio intermedio, come richiesto dall'art. 6 del D. lgs. 33/2013 per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi. Tale monitoraggio intermedio, nel corso del 2023, è stato da questo OIV verificato ed in tal senso l'OIV ha redatto una nota di controllo intermedio trasmessa al Direttore Generale dell'AGID il 21 luglio 2023, dopo approfondimento con la STP, con cui ha preso posizione come da norma di legge, in ordine ad eventuali “*eventi imprevedibili*” ed è stato valutato tale da non “*alterare*” “*l'assetto dell'organizzazione*” e l'assetto “*delle risorse a disposizione dell'amministrazione*”. Ciò è stato fatto pur rinviando, ovviamente, alla valutazione finale (che avverrà in sede di Validazione della Relazione della Performance 2023 a giugno 2024) per svolgere un giudizio approfondito e ancor più ponderato, anche in termini di attendibilità dei risultati proposti da strutture e singoli.

L'OIV valuta, anche in questa sede, coerente ed adeguato il monitoraggio intermedio degli obiettivi.

2.2.3. Valutazione finale dei risultati

Alla data di redazione della presente relazione non è possibile qui dare valutazioni dei risultati 2023, pur essendosi sviluppato internamente il processo di valutazione, essendo la presente Relazione da pubblicare entro aprile 2024, mentre il processo di Valutazione si concluderà completamente con la Relazione sulla performance da approvare e pubblicare (accompagnata dalla Validazione OIV) entro il 30 giugno 2024. Pertanto, l'Organismo non può formulare giudizi definitivi sulla fase conclusiva del Ciclo 2023.

Per ciò che concerne, quanto avvenuto (nel corso del 2023) in termini di Valutazione finale, attraverso la Relazione concernente la Performance 2022, si rileva che essa è stata regolarmente adottata, nel 2023, dal Direttore Generale con propria determinazione, trasmessa all'OIV e da quest'ultimo debitamente validata dopo attento esame e riscontri sul documento, anche mediante la STP, soprattutto in ordine al processo organizzativo (come da Linee Guida DFP), ma come si dirà più oltre anche in ordine all'attendibilità dei dati espressi nel documento.

Anche quel testo 2023 presenta, come l'OIV ha già avuto modo di apprezzare, da vari anni, nel corso della fase specifica di Valutazione (negli specifici ambiti propri dell'OIV di AgID) e di successiva Validazione della Relazione sulla Performance, un notevole livello di adeguatezza metodologica, perché l'Agenzia prosegue negli abituali standard di eccellenza che essa ha in questo campo, in termini di comprensibilità,

completezza e immediatezza delle informazioni e di coerenza rispetto al “parallelo” Piano della performance. Anche specificatamente sull'attendibilità dei dati in essa contenuti, l'OIV si è espresso con proprio atto di Validazione, a seguito di propria approfondita istruttoria, che ha coinvolto, attraverso la STP, in modo diretto o indiretto, tutta la struttura organizzativa.

Più in generale, l'OIV conferma che le informazioni contenute nella Relazione sulla Performance hanno adeguatamente supportato l'Organismo nella valutazione della Performance 2022 dell'Ente.

Come accennato in precedenza, in relazione all'attendibilità dei dati (specie quelli utili alla valutazione della Performance Organizzativa) l'OIV è proceduto, pur in presenza della carenza esistente anche nel 2023 di specifiche infrastrutture e procedure elettroniche inerenti alla Performance, ad un controllo di evidenze di risultato sia attraverso un diretto riscontro dell'OIV, presso gli uffici, essendosi recato allo scopo (in data 12 maggio 2023 con la STP) direttamente a visionare (in relazioni ad indicatori di risultato) le evidenze presenti nei sistemi informativi di specifici uffici sia mediante l'accertamento, ancora più articolato e generalizzato, svolto dalla STP.

L'OIV, pertanto, ha valutato, nel corso del 2023, la Performance complessiva 2022 pienamente adeguata nel processo organizzativo.

2.2. PERFORMANCE INDIVIDUALE

In generale...

Il Sistema ed i processi riferiti alla Valutazione individuale risultano aver avuto notevole realizzazione.

In particolare:

- la Valutazione della performance individuale per quanto riguarda i Dirigenti è pienamente realizzata.
- la Valutazione della performance individuale, per quanto riguarda le c.d. “Posizioni organizzative”, sulla base una disciplina di cui al Regolamento specifico del 2022, anche è stata attuata in base a quanto richiesto nel Sistema.
- La Valutazione, in ordine ai restanti dipendenti, riferita al 2023 si è realizzata, ma non è stata piena in termini di coinvolgimento di tutti i dipendenti con obiettivi individuali e/o di gruppo.
- Tale rafforzamento, tuttavia, risulta realizzato, da ultimo, nell'assegnazione avvenuta per il 2024 ad opera dei singoli dirigenti.

2.2.1. Assegnazione degli obiettivi individuali

L'OIV valuta coerente ed adeguata, nel 2023, anche l'assegnazione degli obiettivi individuali al personale

dell'Ente, pur con talune riserve sul processo organizzativo 2023 riferito all'assegnazione sul personale dirigente da parte del DG protempore in quella fase del Ciclo 2023, che ha visto il prevalere di una logica top-down sia sul personale impiegatizio.

Nonostante ciò, nel 2023, gli obiettivi individuali sono stati assegnati al personale in servizio (dirigenti e non dirigenti) in coerenza con quanto previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance. L'Organismo ritiene, in relazione alle informazioni raccolte attraverso la STP "protempore", che il processo sostanziale di condivisione degli obiettivi sia avvenuto, dal punto di vista sostanziale (come in parte si è già accennato e pur con le dette riserve prima espresse relativamente al processo di definizione degli obiettivi verso i dirigenti), in modo tempestivo e in larga parte adeguato, all'interno delle varie Direzioni.

Il giudizio di questo OIV è, comunque, di relativa soddisfazione.

In questo avvio di Ciclo 2024, si riscontra, dalle informazioni acquisite, che il processo organizzativo in esame, è stato avviato tempestivamente ad opera del nuovo Direttore Generale.

Ulteriori profili sul tema della Performance individuale saranno detti, successivamente, a proposito del rapporto tra Performance individuale e Sistema Premiante.

2.2.2. Valutazione degli obiettivi individuali

L'OIV ritiene che la valutazione degli obiettivi individuali, per quanto riguarda il periodo 2023 di analisi attinente a questa Relazione, ha rispecchiato, in larga misura, i metodi imposti ed illustrati dal Sistema di misurazione adottato dall'Agenzia. A parte le riserve ricollegabili a quanto detto in precedenza.

Per ciò che concerne la valutazione del grado di condivisione della Valutazione della Performance individuale, l'OIV rileva, come richiesto dalla delibera ANAC n. 23/2013, che nessun dipendente si è avvalso, in questo inizio di 2024 della procedura prevista dall'art. 410 c.p.c., per contestare la valutazione definitiva ricevuta. In tale anno, inoltre, si rileva che solo tre dipendenti si sono avvalsi del secondo livello di reclamo.

Ciò dimostra che, anche nel corso del 2023 (il dato è riferito alla valutazione realizzata in questo primo periodo del 2024), la struttura sociale dell'Agenzia ha accettato di buon grado gli esiti delle procedure valutative per come poste in essere dal *Management* dell'Agenzia e quindi ciò rappresenta indiretto segnale di soddisfazione da parte degli *stakeholder* interni in ordine alla valutazione della loro *performance*.

In termini generali, l'OIV valuta, anche sotto questo profilo, l'ambito della performance individuale come coerente ed adeguato.

2.3. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE.

Alla luce di quanto già detto, l'OIV ritiene, sulla base delle informazioni acquisite, che il processo (fasi, tempi, soggetti) di gestione della *performance*, descritto nel Sistema ed attuato dall'Ente, sia stato adeguatamente coerente rispetto all'impostazione del D. Lgs. n. 150/2009 e alle già citate Linee guida ANAC ed al SMVP vigente.

Ciascuna fase di cui si compone il Ciclo di gestione della performance si è sviluppata, anche nel 2023, regolarmente.

Quindi, nel complesso, l'OIV valuta, alla luce delle informazioni in suo possesso, l'ambito del processo di attuazione del Ciclo della Performance pienamente coerente ed adeguato.

L'OIV sottolinea, altresì, in questo scorcio di 2024, l'attività di coinvolgimento della Direzione Generale e dei Dirigenti nello svolgimento delle attività legate al Ciclo di gestione della *Performance*.

Per quanto riguarda i suggerimenti, se qui si fosse considerato solamente l'anno 2023 (e quindi, inizio 2023 e fase finale del precedente 2022), astraendo da quanto si sta progettando e/o realizzando nel corso del 2024, si sarebbe richiesto:

- attività finalizzate e strumenti tecnicamente più "sostanziosi", ivi compresi per la motivazione del personale.

Invece in questo inizio di 2024 si riscontra, a tale proposito, il segnale rappresentato rappresentato da due riunioni di calibrazione;

- il miglioramento della fase di post-valutazione (ad esempio: feed back valutatore-valutati; definizione di azioni di miglioramento individuale per colmare eventuale *gap*).

Altresì, anche in questo ambito, nei primi mesi del 2024 risulta un notevole miglioramento attraverso la scheda che prevede un *feed-back* con dichiarazione espressa da parte del valutato.

Inoltre varie innovazioni sono, in progress, come emerso nel corso dell'intervista con la Dirigente Personale in ordine ad innovazioni tecniche riguardanti anche forme di sperimentazione, nella stessa Funzione Personale, di valutazione "dal basso".

2.4. INFRASTRUTTURE/SUPPORTO ORGANIZZATIVO.

- **STP**

A parte quanto già detto, l'OIV rileva che la Struttura di supporto all'OIV per il ciclo di gestione della performance ha operato, nel 2023, in modo ottimale, fornendo, anche quest'anno, un pieno apporto

di competenza e di informazioni, anche in termini di tempestività di quest'ultime.

In particolare, le varie funzioni della Struttura Tecnica Permanente presso l'OIV sono state svolte, anche nel 2023 e fino all'uscita per pensionamento, nel settembre 2023, dalla Dr.ssa P. Monari, nell'ambito del Servizio dell'Ufficio Organizzazione e Gestione del Personale. Tale Specialista ha svolto più che adeguatamente, (e lo si dice senza enfasi) con abnegazione e con competenza, le funzioni proprie di STP, pur in mezzo a notevoli difficoltà operative, oltre che dovute al carico di lavoro, derivanti dalla carenza di uno specifico software professionale di supporto. Tale Responsabile ha, comunque, coordinato funzionalmente, con eccezionale efficienza ed efficacia, il lavoro, dimostrando altresì notevole capacità di motivare al compito la rete di *Tutor* del Sistema di valutazione delle prestazioni del personale (rete evidenziata nel Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* ed in specie, nell'Allegato Procedura operativa del Sistema di valutazione delle prestazioni del personale).

E' da riscontrare, tuttavia che, dopo il suo pensionamento, non risulta individuata un/a specialista specificatamente dedicata alla Struttura Tecnica Permanente di supporto all'OIV, fatta eccezione l'apporto, da ritenere prevedibilmente provvisorio, da parte di qualche dipendente della Funzione Personale. Ciò ha creato nell'ultimo trimestre del 2023 e nella parte iniziata del 2024, notevoli difficoltà, di supporto informativo e tecnico, all'Organismo.

L'OIV, pur consapevole che ciò derivi dalla situazione di riorganizzazione dell'Agenzia ad esito della quale l'Agenzia prevede anche la designazione di un/a specialista a supporto dell'Organismo, sollecita l'Agenzia, specie ove il processo organizzativo di riorganizzazione richieda ancora del tempo per concludersi, affinché l'individuazione e la relativa formalizzazione della nomina di un supporto avvengano al più presto (anche solo "pro-tempore"). Il Ciclo della performance 2023 è, in via di conclusione ed occorre subito assicurare, da parte della Struttura Tecnica Permanente, una delicata e complessa (e, quindi, importantissima) attività di supporto in fase di conclusione dei lavori del Ciclo, durante la quale occorre "mobilitare", supportandoli dal punto di vista specialistico, la rete dei Tutor che, come detto, collabora alla raccolta dei dati e dei documenti di rendicontazione presso le varie strutture all'interno dell'Ente.

Come suggerimenti proposti da questo Organismo si segnala che è necessario formalizzare la titolarità del ruolo di STP, dando il ruolo di Responsabile ad una/un dipendente motivata/o al compito e che abbia competenze adeguate, forte dedizione al ruolo di servizio rispetto all'OIV, sappia tenerlo costantemente informato sull'evoluzione del Ciclo e della situazione organizzativa interna all'Agenzia, organizzando, altresì, le attività prodromiche finalizzate al controllo dell'Organismo.

In tal senso il/la titolare di ruolo deve anche motivare anche il gruppo Inter-funzionale di riferimento (composto da vari ruoli presenti nella struttura organizzativa dell'Agenzia, oltre ai Tutor),

organizzandone gli specifici lavori funzionali al Ciclo della Performance e pianificandone le loro scadenze di contributo.

- **CONTROLLI**

Si continua a segnalare che, anche nel 2023, vi è stata carenza di una Funzione specifica finalizzata a varie tipologie di Controllo, che sia leva di informazione per la Direzione generale e per lo svolgimento del ruolo dell'OIV.

➤ Si consiglia, pertanto, di attivarla e di collocare tale Funzione, al massimo livello direzionale dell'Agenzia (dando così centralità ai servizi erogati da essa), laddove si svilupperanno varie attività di Controllo centrale (ad esempio: c.d. Controllo di gestione; *Risk Management*; *Auditing*; Controllo di legittimità amministrativa *ex post* sugli atti dell'ente; Controllo su eventuali inosservanze di obblighi dirigenziali, aventi rilevanza a fini disciplinari e/o di misurazione e valutazione della performance individuale). Molte di tali attività fornirebbero, peraltro, informazioni utili alle attività di Controllo dall'OIV, agevolando il lavoro dello stesso OIV e sgravando di compiti di supplenza organizzativa la STP, che potrebbe collaborare meglio con l'Organismo.

➤ Si suggerisce un'ulteriore innovazione organizzativa, creando una funzione specialistica interna di *Reporting* al Controllo Strategico e di Pianificazione operativa della Performance (che a differenza di quanto si pensa solitamente non è corretto, dal punto di vista organizzativo, che sia svolta dalla STP di supporto all'OIV) che, coadiuvi, da un lato l'OIV, nelle fasi di analisi e di controllo strategico, e che sviluppi, da altro lato, attività tecnica (da un punto di vista metodologico ed operativo) di Pianificazione del PIAO, in generale e della Performance in particolare, utilizzando, magari, (come si è già detto) un software specifico. Tale "Sistema Informativo di PIAO" (o, come minimo, quello uno specifico su Valore pubblico/ Performance) avrebbe pure l'utilità di essere ausilio di metodo rispetto alle strutture organizzative dell'Agenzia.

Su tale ultimo profilo, tuttavia, si prende atto, positivamente, che l'Agenzia, anche grazie alla sensibilizzazione interna della STP e l'opera dei Dirigenti L. Ventura ed A. Romano (l'OIV ne ha parlato, specificatamente, nel corso di varie interviste con tali Dirigenti), sta ultimando di sviluppare un progetto ad hoc, che secondo quanto appreso dal Dirigente Romano, nel corso del colloquio svolto dall'OIV il 16.04.2024, è ormai in fase di pre-avvio (e peraltro sarà in c.d. "riuso", quindi a disposizione delle Amministrazioni pubbliche interessate, nel corso dell'estate del 2024).

- **CODICE DI COMPORTAMENTO**

Sul tema in oggetto non vi è stato, nel 2023, alcun aggiornamento del Codice di comportamento. Dall'intervista svolta, il 19.4.2024, dall'OIV alla RPCT Avv. Flick non rileva novità e non vi sono in preparazione, almeno a breve, aggiornamenti del suo testo.

In chiave più generale, a parte le riserve di cui sopra, il profilo delle Infrastrutture, ove si considerino le

principali variabili, appare coerente e può essere considerato adeguato, pur senza potersi adagiare ove si tengano presente le aspettative (esterne ed interne), sempre più elevate, che si rivolgono all’Agenzia.

2.5. 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

2.5.1. Sistemi informativi e informatici per l’archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati.

Si constata, nel 2023, l’esistenza di un “Portale Unico della Trasparenza” (PAT), che è utilizzato, a livello nazionale, da numerose Amministrazioni. Nel corso dell’intervista al Dirigente competente in materia (il 16 aprile 2024), l’OIV ha rilevato positivamente che, a partire dai primi di maggio 2024, sarà disponibile una nuova versione del PAT che, peraltro, sarà anch’essa disponibile, successivamente, alle altre Amministrazioni pubbliche.

E’ altresì da notare che il sistema informatico inerente alla Trasparenza, interno adAgID, è, secondo le informazioni ricevute, caratterizzato, nei processi di pubblicazione, da sempre più elevata automazione.

Per quanto riguarda, invece, l’adeguatezza organizzativa della struttura di supporto alla Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza è da constatare che, fino ad oggi, l’OIV constatava adeguatezza tecnica di copertura del ruolo (anche nel senso di competente e scrupolosa risorsa umana a disposizione del RPCT). in base alle recenti informazioni acquisite, l’OIV, tuttavia, sensibilizza l’Agenzia affinché non si crei, a breve, una dannosa “soluzione di continuità organizzativa” proprio relativamente al ruolo in esame.

Passando ad un profilo più generale, si fa presente che la nuova Delibera ANAC di Attestazione annuale in materia di Trasparenza (almeno alla data di stesura del presente testo) non è stata emanata e di conseguenza, l’OIV non ha ancora proceduto alla raccolta, dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e dal suo staff, delle informazioni necessarie ed adeguate per valutare il processo di archiviazione, raccolta, trasmissione e pubblicazione dati sviluppato dall’Agenzia nel corso del 2023 e fino alla data dal 2024 da fissare da Anac.

Per quanto riguarda il 2023 (a seguito della Delibera di controllo n. 203, adottata da ANAC, il 17 maggio 2023), nel dicembre 2023, la situazione è risultata normalizzata, dopo che si erano colmati carenze e dubbi rilevati all’inizio del monitoraggio.

2.5.2. Modello organizzativo di raccolta e pubblicazione e monitoraggio.

In merito al modello organizzativo di raccolta, pubblicazione e monitoraggio dei dati adottato dall’ente, l’OIV valuta, ferme restando le riserve esposte al punto precedente, coerente ed adeguata la ripartizione

delle competenze tra i diversi soggetti coinvolti.

Come avviene da tempo, l'Agencia ha curato il trasferimento di competenze in materia in capo ai diretti Dirigenti/Responsabili, rendendo più distribuita la responsabilità sulle attività di pubblicazione.

2.5.3. Sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente".

L'OIV, ad oggi, ha raccolto in merito, presso la Struttura di Prevenzione Corruzione e Trasparenza, informazioni da considerare positive sulla piena funzionalità di tale sistema.

2.6. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ

L'AGID non indica, nella sezione specifica dell'Amministrazione Trasparente, le finalità, i modi, gli standard di qualità dei servizi erogati perché non le ha adottate, non erogando servizi al cittadino.

L'OIV continua a suggerire che si provveda al riguardo, come minimo per analogia, attraverso la definizione e la gestione di standard di qualità da pubblicizzare sul sito.

2.7. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

L'OIV valuta, per quanto finora desunto, coerente l'utilizzo dei risultati del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ai fini del progressivo miglioramento della Performance.

Ciò alla fine di ciascun Ciclo, ma pure in fase di monitoraggio delle attività tese al perseguimento degli obiettivi svolta nel 2023, attraverso riunioni periodiche, in cui è stimolata l'adozione da parte dei dirigenti di interventi correttivi in corso d'anno.

Naturalmente trattasi di profilo di processo organizzativo che questo OIV ritiene sempre ulteriormente migliorabile e quindi lo può essere anche nel corso del 2024.

2.8. PERFORMANCE E SISTEMA PREMIANTE. MODALITÀ CON CUI SONO PREVISTI I PREMI DI RISULTATO E PRODUTTIVITÀ NEL 2023

Per quanto riguarda tale tema e, in specie, il sistema premiante del personale dell’Agenzia, relativamente all’anno 2023 (su cui si veda il dettaglio in All. 1), risulta, a questo OIV (secondo le informazioni assunte dalla Funzione specializzate dalla nuova Dirigente e dalla sua disponibile e competente collaboratrice) , quanto segue:

- ✚ Relativamente al Direttore Generale la premialità di risultato continua ad essere regolata come fonte giuridica da un contratto individuale di lavoro nel rispetto dei principi stabiliti dalla normativa vigente in materia di trattamento economico del personale delle amministrazioni pubbliche.

La Convenzione sottoscritta in corso d’anno nel 2023 con l’autorità vigilante per il 2023-2025 prevede, nell’ALLEGATO 3 – VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL DIRETTORE GENERALE DELL’AGENZIA l’esplicitazione della modalità di determinazione della retribuzione di risultato (basate sul raggiungimento degli obiettivi della Convenzione come da contratto del DG e sul livello di capacità manageriale come da SMVP).

Essendo tale soggetto ruolo di Indirizzo Politico dell’Agenzia, l’OIV diAgID risulta non potere intervenire in termini di valutazione.

- ✚ I Dirigenti sono assoggettati, secondo le logiche del D. lgs. 150/2009, a erogazione della retribuzione di risultato in base al raggiungimento di obiettivi/risultati.

Nello specifico il loro sistema premiante deriva, in termini di fonti giuridiche, da

- Decreto legislativo n. 165/2001 (*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*);
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell’Area Funzioni Centrali - Periodo 2016-2018 (sottoscritto in via definitiva in data 09.03.2020)
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell’Area Funzioni Centrali – Periodo 2019-21 (sottoscritto in via definitiva in data 16.11.2023);
- Accordo sulla retribuzione di risultato stipulato annualmente con le parti sociali.

L’assegnazione dei loro obiettivi è in capo al Direttore Generale ed è stata ufficializzata nel PIAO 2023-2025 dall’allora DG uscente Ing. Francesco Paorici.

La valutazione specifica finale 2023 è stata attuata dal DG Ing. Mario Nobile (subentrato a marzo 2023) e l’esito valutativo finale sarà inserito, relativamente al 2023, come allegato all’interno della Relazione sulla Performance dell’Ente e pubblicato in Amministrazione trasparente sul sito dell’Agenzia

- ✚ In relazione alle Posizioni organizzative

In relazione a tale sottocategoria dei dipendenti non-dirigenti, essa è sottoposta alle logiche del D. lgs. 150/2009, almeno per quanto riguarda il sistema per obiettivi/risultati.

Il loro regime retributivo specifico (a parte quanto previsto dal D. lgs. 150/2009) è sottoposto a:

- a) Regolamento approvato con DT n. 354/2021 ("Regolamento sui criteri di graduazione, conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa al personale non dirigenziale dell'AgID per l'Italia Digitale);
- b) Accordo integrativo sottoscritto presso l'Amministrazione.

L'applicazione al loro Sistema premiante delle logiche del Decreto Legislativo, in termini di retribuzione variabile assoggettata ad obiettivi e risultati, risulta ancora non compiutamente realizzata, per cui questo OIV auspica tempestiva effettività di applicazione.

N.B.: Le Posizioni Organizzative conferite con determinazione n. 91/2022 del 1° aprile 2022 andranno a scadenza il 31 marzo 2024. In vista della riorganizzazione dell'AgID, nonché della sottoscrizione della ipotesi di sequenza contrattuale specifica per AgID che introdurrà diverse figure di Elevate Professionalità, l'AgID ritiene di attendere la definizione del nuovo assetto prima di valutare la possibilità di avviare una procedura di interpello finalizzata al conferimento di nuovi incarichi.

- ✚ Relativamente ai/le restanti dipendenti di AgID non si applica la nuova struttura retributiva prevista dal CCNL Funzioni Centrali 2019-21 perché si è ancora in attesa di sequenza contrattuale (attivata presso ARAN nel 2023; l'ipotesi della Sequenza contrattuale AgID ad integrazione del CCNL del personale del comparto Funzioni Centrali del 09 maggio 2022 è stata sottoscritta in data 4 dicembre 2023 ed è ora al vaglio degli organi di controllo).

Tale categoria di dipendenti non-dirigenti è sottoposta, a discrezione dei singoli Dirigenti, a valutazione in base ad obiettivi/risultati individuali.

L'OIV ritiene che tale profilo vada adeguato in una logica di obiettivi/risultati, in modo da produrre un pieno *engagement* di tale parte della popolazione lavorativa.

Il loro regime premiante è assoggettato a contratto individuale che prevede:

- trattamento economico stabilito dal CCNL del comparto Funzioni Centrali per il personale assunto nella Categoria di appartenenza;
- indennità di qualificazione professionale spettante al personale dell'AgID (nelle altre amministrazioni centrali si chiama "indennità di amministrazione") definita dal Contratto DIGIT-PA 2006-2009;
- eventuali indennità previste dalla contrattazione integrativa o dalle disposizioni applicabili;
- quote del trattamento accessorio legato alla valutazione della performance organizzativa

e individuale, sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione vigente nell'anno di riferimento e dei criteri definiti in sede di contrattazione integrativa.

L'OIV auspica una sistematica e permanentemente effettiva applicazione pure nel caso degli impiegati della logica per obiettivi (individuali e/o di gruppo) e risultati.

All. 1 – Profili di dettaglio in ordine al Sistema Premiante³

RUOLO E/O CATEGORIA DI DIPENDENTE	FONTE	DEFINIZIONE	NOTE
Direttore Generale	Il trattamento economico è definito nel contratto individuale di lavoro nel rispetto dei principi stabiliti dalla normativa vigente in materia di trattamento economico del personale delle amministrazioni pubbliche. Ai sensi dell'articolo 19, comma 2, ultimo periodo del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 134, detto trattamento non può essere superiore a quello desumibile dai parametri retributivi degli incarichi conferiti ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.	Trattamento economico annuo massimo lordo come da contratto individuale, di cui 27,9% a titolo di retribuzione di risultato. Secondo quanto previsto dal decreto 27 ottobre 2009 n. 150 e successive modificazioni, l'ammontare della retribuzione di risultato è corrisposto a seguito della verifica e della valutazione del grado di raggiungimento dei risultati conseguiti in coerenza con gli obiettivi annuali assegnati ai sensi dell'art. 2 del decreto di conferimento dell'incarico di cui in premessa .	
Dirigente di I fascia	Il Trattamento economico annuo fisso è previsto dal CCNL Funzioni centrali II Sezione dirigenti – periodo 2016-2018 – sottoscritto definitivamente il 9 marzo 2020 per i dirigenti di prima fascia con: <ul style="list-style-type: none"> • Stipendio tabellare, in tredici mensilità; • Retribuzione di posizione – parte fissa in tredici mensilità; Il Trattamento economico annuo variabile, ripartito per tredici mensilità, comprende: <ul style="list-style-type: none"> • Retribuzione di posizione – parte variabile in tredici mensilità; • Retribuzione di risultato in relazione ai risultati raggiunti nell'anno di riferimento pari ad importo annuo lordo, nella misura massima del 10% sul totale lordo comprensivo dello stipendio tabellare e della retribuzione di posizione parte fissa e della retribuzione di posizione parte variabile. 	Nel caso di dirigente di Seconda fascia con incarico di Prima fascia, la definizione della retribuzione è desunta dal contratto individuale accessivo al provvedimento di conferimento di incarico di Prima fascia (DT DG 567/2020) <i>N.B. Per il 2023 non ci sono dirigenti di I fascia</i>	

³ Fonte: Ufficio Organizzazione-Gestione del Personale

Dirigente di II fascia	<ol style="list-style-type: none"> 1) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Funzioni Centrali - Periodo 2016-2018, sottoscritto in via definitiva in data 09.03.2020; 2) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Funzioni Centrali – Periodo 2019-21 (sottoscritto in via definitiva in data 16.11.2023); 3) Decreto legislativo n. 165/2001 recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” 4) Accordo sulla retribuzione di posizione e di risultato stipulato annualmente con le parti sociali 	<p>Al Dirigente compete, in conformità a quanto previsto dall’art. 24 del decreto legislativo n. 165/2001 e dal vigente CCNL il seguente trattamento economico:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità; b) retribuzione di posizione parte fissa; c) retribuzione di posizione parte variabile; d) retribuzione di risultato non inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita, nei limiti delle risorse disponibili (art. 25, CCNL del 12/02/2010 – quadriennio 2006/2009). 	<p>I dirigenti al momento presenti inAgiD sono in seconda fascia e posizione unica. La graduazione delle posizioni dirigenziali è attualmente oggetto di confronto sindacale (con effetti a decorrere dalla successiva riorganizzazione). Inoltre, in caso di incarichi ad interim, percepiscono un ulteriore 20% della retribuzione di posizione prevista per l’incarico che ricoprono temporaneamente.</p>
Personale del comparto	<p>Il contratto individuale prevede:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Trattamento economico stabilito dal CCNL del comparto Funzioni Centrali per il personale assunto nella Categoria di appartenenza; 2) Indennità di qualificazione professionale spettante al personale dell’AgiD (nelle altre amministrazioni centrali si chiama “indennità di amministrazione”) definita dal Contratto DIGIT-PA 2006-2009; 3) eventuali indennità previste dalla contrattazione integrativa o dalle disposizioni applicabili; 4) quote del trattamento accessorio legato alla valutazione della performance organizzativa e individuale, sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione vigente nell’anno di riferimento e dei criteri definiti in sede di contrattazione integrativa 	<p>La struttura della retribuzione si compone delle seguenti voci:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) stipendio tabellare corrispondente all’area di inquadramento ed alla posizione economica rivestita; b) retribuzione individuale di anzianità; c) compensi per lavoro straordinario; d) premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale; e) altri compensi e indennità previsti in base al presente contratto; f) altri compensi e indennità spettanti in base a specifiche disposizioni di legge. <p>2. La voce di cui alla lettera b) è corrisposta “ove acquisita” e le voci dalla lettera c) alla f) sono corrisposte “ove spettanti”.</p> <p>3. Al personale è anche corrisposto, ove spettante, l’assegno per il nucleo familiare ai sensi delle norme vigenti.</p>	<p>Al personale diAgiD non si applica la nuova struttura retributiva prevista dal CCNL Funzioni Centrali 2019-21 in attesa di sequenza contrattuale (da attivare presso ARAN)</p>

<p>Percettori di indennità di PO (solo personale di Terza Area – in aggiunta allo stipendio percepito come sopra)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Regolamento approvato con DT 354/2021 "Regolamento sui criteri di graduazione, conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa al personale non dirigenziale dell’Agenzia per l’Italia Digitale" 2) Accordo integrativo sottoscritto presso l’Amministrazione 	<p>A ciascuna posizione organizzativa spetterà un importo come da fonte specifica, proporzionato ai mesi di effettivo svolgimento</p>	<p>Prevista la corresponsione per l’anno 2023 in base all’Accordo integrativo sui criteri di ripartizione del FRD 2023.</p>
--	--	---	---

2.9. PROFILI ULTERIORI DI ANALISI ORGANIZZATIVA FUNZIONALI ALLA “CAPACITA’ DI PERFORMANCE” E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO

Come si è già detto, questo Organismo interpreta il proprio ruolo nel quadro generale della legge n. 150/2009 (ma anche del D, lgs. 33/2013 e di altre normative applicantesi ad esso) e di numerose Linee Guida DFP o di altre Autorità in materia che delineano ed impongono logiche di ruolo secondo le quali l’OIV non debba essere solamente attento al controllo (soprattutto di processi organizzativi, specie adeguatamente funzionali al perseguimento di risultati) ma sia anche sensibile nel porre alla stessa Organizzazione pubblica “suggerimenti” sui miglioramenti da apportare. Questo OIV si pone attivamente in tale “alveo” di logiche cercando di essere Controller “proattivo”. Pertanto, questa Relazione aggiunge qui ulteriori profili di analisi del funzionamento organizzativo, facendone emergere “punti di forza” e “di debolezza” ed individuando, ove possibile, potenziali “azioni organizzative” rivolte ad accrescere non solamente la *compliance* in generale rispetto alle norme da osservare, ma pure, più in specifico, la capacità di creare “Valore pubblico”(stimolando a proporre e misurarne l’impatto) e “capacità di Performance”, ossia capacità di realizzare risultati operativi.

Pertanto, l’OIV evidenzia, sulla base di quanto emerso nel 2023 ed in questo primo periodo di 2024, ulteriori temi in chiave di eventuali criticità riscontrate e di ipotesi di cambiamento organizzativo proponibile che si comunicano al Vertice direzionale dell’Agenzia ed al restante *Management* dell’Agenzia.

2.9.1. Organizzazione interna

Il primo dato organizzativo che si rileva è che l’Agenzia ha la presenza (a partire soprattutto dal 2023) di nuovi dirigenti a capo dei singoli rami organizzativi e ciò sta consentendo al Direttore Generale di creare nei fatti (ad esempio, attraverso un maggiore coinvolgimento, rispetto al passato, dei dirigenti nelle decisioni complessive dell’Agenzia) un assetto organizzativo non più centralizzato. In questo senso sembra chiudersi la lunga fase rigidamente centralistica, caratterizzata peraltro da molti *interim*, che rendeva l’Agenzia (con conseguente indirette sulla capacità organizzativa di Performance) carente di “dialogo organizzativo” e conseguentemente, priva di quella sana “dialettica organizzativa” interna tale da arricchire l’azione organizzativa dell’Agenzia.

Il progetto di ri-pianificazione organizzativa, che già dal 2023 ha cominciato ad essere “pensato” dal nuovo Direttore Generale, si ritiene possa presto produrre un assetto più efficace ed efficiente all’Agenzia, introducendo una strutturazione della c.d. tecnostruttura più congrua rispetto a *mission* e strategie, adeguando altresì i ruoli organizzativo-gestionali e specialisti da svolgere all’interno dell’Agenzia. Ciò si sta perfezionando, nel mentre, lo si nota positivamente, lo stesso DG sta sviluppando un grosso sforzo esterno di comunicazione ed interazione con il variegato mondo degli *stakeholder* esterni, pur nel contesto di un

primario rapporto “ombelicale” di acquisizione di indirizzi strategici dallo stakeholder politico-istituzionale. Ciò (dall’angolo di visuale organizzativa di chi, come l’OIV, ha a cuore la creazione di un flusso virtuoso di Ciclo del Valore Pubblico e della Performance che dagli stakeholder arrivi alla produzione di impatto sociale e di risultati operativi) si ritiene sia molto positivo: la spinta derivante dal fertile dialogo, sui principali temi di innovazione, con i “portatori di interesse”, infatti sembra stia avendo e potrà avere (a seguito del coevo e in qualche modo conseguente ri-disegno organizzativo) una struttura organizzativa interna più capace che in passato di attuare/applicare tutti quegli indirizzi strategici che nascono e si perfezionano proprio dallo scambio svolto dal DG con il mondo degli *stakeholder*.

2.9.2. Profili di Struttura organizzativa e del Sistema dei ruoli

In esito al ridisegno organizzativo si suggerisce che si produca, pure, la definizione (secondo dettami e strumenti di Organizzazione aziendale, ad esempio di logiche di *job description*), il dettaglio, in termini di mission e principali responsabilità dei “ruoli organizzativi e gestionali”, vale a dire il porre la descrizione delle attese organizzative (e quindi delle macro responsabilità organizzativo-gestionali) che ciascun/a dirigente è chiamato/a a soddisfare all’interno della nuova Organizzazione. In tale senso si consiglia di applicare quella strumentazione di “Organizzazione aziendale” che spesso le Amministrazioni pubbliche, irretite dal quadro della strumentazione giuridica e di contrattazione, disconoscono. Tale aspetto è da ritenere possa rappresentare un essenziale ausilio organizzativo di implementazione di una nuova e più moderna struttura organizzativa, atto a maggiormente responsabilizzare i ruoli interni su profili di ruolo che sono altrimenti monopolizzati dalla “parte strettamente tecnica” del loro ruolo. In questo senso un profilo esemplificativo è la parte di ruolo che ogni dirigente deve interpretare, verso i propri dipendenti, come gestore di risorse umane che sono al contempo persone.

2.9.3. L’arricchimento (in corso) della funzione specializzata sulle “persone”

Già in passato questo OIV ha auspicato, in AgID, una “mission” della Funzione specializzata sulle persone più ricca di contenuti. Ad aprile 2024, periodo di stesura finale di questa Relazione, si prende atto, favorevolmente, dell’inserimento, pur da poco tempo, a capo della Funzione in esame di una dirigente che, pur in breve tempo, sta sviluppando e/o creando *ex novo* contenuti innovativi di Funzione, riguardanti in specie le tematiche immateriali e *soft* concernenti la relazione Agenzia-dipendente. Ciò, più in generale, è da ritenere si innesti utilmente e risponda bene ad una realtà organizzativa di elevato livello di *professional* e, più in specifico, fa ben sperare sulla capacità dell’Agenzia di sviluppare, nel prossimo futuro, nuove ed utili direzioni di ruolo della Funzione *ad hoc* sulle “persone che sono all’interno”, che sono invece spesso sconosciute in numerose Amministrazioni pubbliche.

Ciò, anche considerando l'esistenza di una compagine organizzativa, come detto, divenuta adeguatamente articolata nei ruoli dirigenziali, rende attuale e concretizzabile l'esigenza di articolare (pur con i vincoli esistenti di assunzione dall'esterno di nuove risorse) la Funzione specializzata in sotto-funzioni, che possano supportare, il Direttore generale, la stessa Dirigente al ramo e tutta la struttura organizzativa dell'Agenzia, in una moderna gestione della variabile "umana" nell'Organizzazione.

In termini di suggerimento di questo OIV, questa nuova situazione organizzativa si auspica che potrà far attecchire ed accrescere nuovi ambiti di "azione organizzativa", quali ad esempio:

- il governo consapevole e, allo stesso tempo, l'auto-fertilizzazione dello Sviluppo organizzativo interno. In questo ambito si è rilevato, da qualche intervista a Dirigente, che, sussista nel 2023, una criticità organizzativa in ordine a "senso di appartenenza", di "*team building*" e di una gestione ancor più "intelligente" (in relazione ai benefici organizzativi) del lavoro in "*smart working*". Essa rappresenterebbe, ove sia confermata da apposite ed accurate analisi, una "domanda" "inevasa", da soddisfare;

Tuttavia, in ordine a ciò, l'OIV nota, in questa prima parte di Ciclo 2024, che la Direzione della Funzione sta già sviluppando prime azioni, ad esempio, rivolte ad una rilevazione ed ad una maggiore valorizzazione delle competenze delle persone presenti. Ciò sembra rappresentare una prima risposta significativa alla criticità appena segnalata;

- lo sviluppo del benessere (sociale e mentale) delle persone all'interno dell'Agenzia che diventi, al contempo, leva di "Valore pubblico" realizzabile all'interno dell'Organizzazione (anche con la messa in campo di nuova strumentazione metrica innovativa per misurare l'*outcome* effettivo di tale Valore creato) e leva gestionale per accrescere *engagement* (presumibilmente potendosi realizzare, come testimoniano studi organizzativi) e favorire performance operative più ambiziose.

In questo ambito di sviluppo si potrebbe pure considerare utile un'azione verso la crescita delle specifiche competenze dell'agire organizzativo e gestionale dei dirigenti, propedeutico al consentire, con apposita regolazione in sede di Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance de di "chiedere" loro di risponderne in modo più attuale e congruo, come ruolo organizzativo-gestionale, anche in sede di Misurazione e Valutazione delle loro performance.

- la definizione di una "*road map*" di Agenzia per l'attuazione/applicazione delle quattro Direttive 2023 del Ministro Zangrillo, che molto impattano sul Sistema di Misurazione;
- la messa in cantiere di un'iniziativa di Comunicazione, con anche forti implicazioni di *engagement*, rivolta al Personale dell'Agenzia (ma con eventuale estensione a *stakeholder* esterni), in sede di avvio del PIAO (a seguito dell'approvazione del PIAO), e di una pari

iniziativa di *feed back* e di specifica rendicontazione (a seguito della Validazione OIV della Relazione sulla Performance) con analoghe caratteristiche dell'iniziativa in sede di avvio del Ciclo.

E da dire in questo ordine di idee che riguarda le Persone nell'Organizzazione, che l'OIV prende anche atto, con grande favore, delle sinergie che si stanno sviluppando tra "Funzione sulle Persone" e "Comitato Unico di Garanzia" della stessa Agenzia, profilo su cui questo OIV non mancherà, in questo suo ultimo periodo di ruolo, a manifestare attenzione e suggerimenti, considerandolo leva fondamentale di accrescimento della Capacità di performance dell'Agenzia e di una condizione positiva dello *stakeholder* interno.

2.9.3. L'efficace azione del CUG e il conseguimento della Certificazione di parità

Per quanto riguarda, ancor più specificatamente, lo *stakeholder* interno non si può non riscontrare, con compiacimento, la rinnovata azione organizzativa del CUG presieduto, ex novo, da un nuovo Presidente e caratterizzato da rinnovato fervore di attività da parte dei componenti.

In tal senso si registra una forte crescita di attenzione e di azione organizzativa di cui alcuni esempi di "successo" sono i seguenti.

- Il principale successo raggiunto di Agenzia e CUG, nel 2023, è la Certificazione di Parità conseguita dall'AgID che rappresenta un risultato tangibile di cura delle persone nell'ente. In tal senso secondo quanto riscontrato dall'OIV:
 - AgID ha richiesto ad un ente certificatore accreditato di rilevare la propria situazione attuale di promozione di politiche attive a favore della parità di genere;
 - l'ente certificatore ha svolto il suo lavoro di analisi, misurando l'equilibrio di genere e il livello di maturità dell'Agenzia sul tema con l'obiettivo di "fotografare" la situazione al momento dell'analisi e promuovere l'adozione di politiche attive a favore della parità di genere e dell'*empowerment* femminile.
 - L'Agenzia per l'Italia Digitale, a conclusione di tale iter, è divenuta la prima Pubblica Amministrazione Italiana che ha conseguito la certificazione per la parità di genere, secondo la UNI PdR125:2022.
- l'indagine annuale interna sul benessere organizzativo e su altri temi di interesse, gestita dal CUG è divenuta annuale. Si tratta di una periodicità che numerose altre Amministrazioni pubbliche non riescono a realizzare e la cui utilità è da elogiare.

Dall'ultima indagine, ad esempio, derivano utilissime informazioni di *feed back* da parte dei "portatori di interesse interni". Esse consentono, per citare un tema, in ordine alla rilevazione sullo *smart working*, di percepire la ricaduta sul sistema organizzativo e sulle persone, conoscendo i

profili organizzativi percepiti positivamente e da valorizzare⁴ e quelli negativi da mitigare o neutralizzare. Considerando adeguatamente gli uni e gli altri, l’Agenzia può migliorare “il patto” e lo scambio anche psicologico tra Organizzazione e Persone.

Si suggerisce che tale strumento possa divenire strumento oltre che di azione organizzativa conseguente (in termini, ad esempio, di azioni gestionali conseguenti, di formazione, di direttive organizzative interne) contenuto utile anche alla formulazione di aggiornamenti del SMVP (Sistema di Misurazione Valutazione della Performance. Ciò potrebbe consentire, ad esempio, una Misurazione e Valutazione di Performance Organizzativa e, nel tempo, di Performance Individuali, anche “dal basso” dell’Organizzazione, correlata agli esiti (con apposita metrica) dell’analisi annuale sul clima di lavoro all’interno delle singole strutture (come sostanzialmente richiede anche una delle Direttive Zangrillo).

Si tratta di un profilo di valutazione che va costruito adeguatamente, ma che potrà determinare, ove gestito accuratamente, responsabilizzazione specifica di Dirigenti e di Capi Ufficio.

In questo campo si suggerisce, inoltre, di intensificare l’azione dell’Agenzia attraverso, ad esempio, la definizione di una “road map” di proposta da parte della Direzione Personale, sentito il CUG, per l’attuazione/applicazione della Direttiva 2023 del Ministro Zangrillo sulla Violenza di Genere.

Su un piano più generale, si consiglia inoltre:

- che il Piano Triennale delle Azioni positive di cui alla Delibera sui CUG (che si auspica sopravviva, a se stante, come documento ulteriore di Pianificazione, pure restando l’assorbimento, in base a norma di legge, in chiave di obiettivi operativi nella sottosezione Performance) proponga al Vertice dell’Agenzia veri e propri obiettivi (con descrizione puntuale per ciascuno di essi, di indicatori di risultato e di *target*), Ciò peraltro consentirebbe allo stesso CUG di adottare, per se stesso, un’efficace logica per obiettivi e risultati.
- Che si realizzi un inserimento sempre più massiccio, nel Ciclo della Performance, di profili ricavati da quel Piano indirizzando al Vertice dell’Agenzia proposte di veri e propri obiettivi, in chiave triennale, da far confluire nel Piano della Performance;

2.9.4. Pieno coinvolgimento dei Dirigenti nel Management dell’Agenzia

In ambiti tematici “confinanti” si prende altresì atto favorevolmente dell’ulteriore novità organizzativa posta in essere dall’attuale Direttore Generale, rappresentata dal coinvolgimento dei Dirigenti dell’Agenzia, su cui si è in parte accennato.

Ciò risulta evidente in tema di:

⁴ Ad esempio il 73,86% dei dipendenti di AgID che pensa che lo SW produca effetti positivi sull’efficienza e la capacità di raggiungere obiettivi e l’86,36% dei dipendenti AgID secondo cui lo SW è uno strumento che ha contribuito a creare una maggiore flessibilità e una maggiore autonomia.

- a) programmazione degli obiettivi di Performance, poiché il DG ha già sviluppato, nel 2024, l'interazione con i Dirigenti dell'Agenzia e la loro partecipazione su quel tema;
- b) svolgimento di riunione settimanale di Direzione che riunisce, sotto la guida del Direttore Generale, il gruppo dei Dirigenti.

2.9.5. Le risorse esterne sempre più difficilmente “ingaggiabili”

Si ritiene che perduri la situazione di contesto esterno, sottolineata lo scorso anno da qualche dirigente, che rende difficoltoso il reperimento di risorse esterne qualificate. Ciò nasce dal “gap” di opportunità, in seno al Mercato del lavoro, nel confronto tra offerta da parte del Profit e quella da parte delle P.A. compresa l'Agenzia. Ciò richiede un'azione strategica adeguata perché rappresenta una seria minaccia esterna al rafforzamento del ruolo dell'Agenzia.

Occorre, pertanto, accrescere l'attrattività dell'Agenzia verso i *target* umani di riferimento, intraprendendo un'efficace ed innovativa azione di marketing su Università e Mercato del lavoro, che, da un lato valorizzi i *plus* in essere del lavoro nel Pubblico (che sono spesso misconosciuti) e d'altro lato il proporre modalità di lavoro accattivanti (ad esempio, quelli derivanti dallo “smart working”, da logiche di *Academy* e di Sviluppo professionale in via di costruzione all'interno dell'Agenzia, dalla cura del benessere individuale ed organizzativo *in fieri*, dalla possibilità di sviluppo professionale derivante dalla partecipazione attiva, consentita a manager ed a *professional*, a Convegni, gruppi di lavoro esterni all'Agenzia, ...).

Inoltre, *last but not least*, non si dimentichi che l'Agenzia ha un “humus interno” da curare per trovare nuove risorse umane, rappresentato dai dipendenti delle altre Organizzazioni pubbliche rispetto ai quali, AgID gode, solitamente, di ottima reputazione da far valere in sede di bandi e proposte di lavoro.

2.9.6. Prevenzione Corruzione e Trasparenza

Sul piano della struttura organizzativa inerente alla Prevenzione si è detto in precedenza. Qui si ripropone, da parte di questo OIV (come già fatto ripetutamente negli anni passati), il suggerimento di riprendere (come si faceva in passato) lo svolgimento di iniziative momenti quali la Giornata della Trasparenza (estesa magari alla Trasparenza sulla Performance)

2.10. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

- Conoscenza pregressa;
- Informazioni acquisite attraverso la Responsabile di Struttura Tecnica Permanente (finché presente);
- Interviste con dirigenti.

- Analisi di documenti ufficiali

Ai fini del presente lavoro sono state intervistati i seguenti dirigenti dell’Agenzia (di cui si ringrazia l’apporto) in quanto più direttamente funzionali agli specifici contenuti della presente Relazione:

- Dr. Antonio Romano
- Dr. Ludovico Anibaldi (*Presidente del CUG*), intervistato il 16.04.2024;
- Dr.ssa Paola Liberace (Dirigente Personale ed attualmente referente su “*Performance e supporto all’OIV*”), intervistata il 16.04.2024;
- Avv.a Caterina Flick (*Responsabile Prevenzione e Corruzione e Trasparenza*), intervistata il 19.04.2024.

Inoltre, la valutazione sul funzionamento complessivo del Sistema è la risultante di un’attività strutturata di verifica che ha personalmente coinvolto l’OIV, con il supporto specialistico, di conoscenza delle prassi, di custode di molte informazioni e di intelligente “filtro” nelle relazioni interne, della Struttura di supporto all’OIV.

Per quanto riguarda la parte documentale sono stati analizzati, documenti reperiti dal sito dell’Ente o inviati appositamente dalle persone intervistate. In particolar modo sono stati presi in considerazione i seguenti documenti del Ciclo della Performance:

- *Piano della Performance 2022-2023* adottato con determinazione n. 126 del 4 maggio 2022 e ripreso nel PIAO 2022 – 2024 adottato con determinazione n. 188 del 30 giugno 2022 del Direttore Generale;
- *Sistema di Misurazione e Valutazione della performance* adottato con determinazione n. 83 del 28 gennaio 2021.

2.11. **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Il Ciclo della Performance, come si è detto, ha avuto regolare applicazione in adeguata conformità alle norme di legge e al Sistema di Misurazione e di Valutazione vigente.

L’analisi svolta consente di rilevare, dopo un anno 2023 di riflessione e ri-progettazione strategica, una fase, in questa prima parte del 2024, di sostanziale “messa in cantiere” del rilancio organizzativo dell’Agenzia.

In tal senso gli approfondimenti fatti hanno consentito, come si è visto, di riscontrare vari nuovi “fronti” organizzativi interni (in questo se ne sono citati solo alcuni esemplificativi). InAgID sembra spirare “un vento” di sensibile cambiamento organizzativo diretto ad introdurre numerosi e significativi profili di innovazione.

Tal fervore organizzativo interno, rappresentato dalla progettazione della riorganizzazione interna e da molteplici iniziative diffuse ed articolate di cambiamento attivate dalle singole Funzioni, è accompagnato da un’intensa attività esterna del Direttore rivolta agli *stakeholder* esterni. Questa azione si ritiene potrà servire, da un lato, a basare, virtuosamente, il rilancio organizzativo interno in atto e, dall’altro lato, a comunicare

“all’esterno” la complessa ed articolata innovazione dell’AGID.

Il quadro complessivo appare, quindi, molto positivo perché, a ben vedere, ad un tradizionale buon funzionamento delle logiche di Ciclo della Performance (realizzatosi anche grazie all’opera indefessa e poco visibile ma insostituibile della Dr.ssa Paola Monari e di ancora meno noti Tutor interni della Performance) si aggiunge un quadro di nuove e già presenti risorse umane di Vertice che sono efficacemente attive. Ciò fa ben sperare per il prossimo futuro organizzativo dell’Agenzia.

A conclusione di questa Relazione si coglie l’occasione, incidentalmente (questa mia Relazione annuale è l’ultima del mio ciclo tra nomina e rinnovo di sei anni di mia titolarità nel ruolo di OIV dell’Agenzia), di ringraziare, profondamente, i Direttori generali *protempore* (Ing. Mauro Nobile, Ing. Antonio Samaritani, Ing. Francesco Paorici, ma anche il Vice-Direttore Vicario Francesco Tortorelli), tutti Dirigenti (tra cui si ricorda, per tutti, la Dr.ssa Intravaia) e tutti i dipendenti, che con il loro apporto proficuo mi hanno consentito di svolgere, al meglio che ho potuto, il mio ruolo in AgID.

L’OIV Monea Aldo (documento firmato digitalmente)