

AGEA

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

oooo

RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI

(art. 14, comma 4, lett. a) D.lgs 150/09)

Preso atto della redazione da parte di AGEA del Piano delle Performance per il triennio 2016 / 2018, con la presente relazione l'OIV riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni con la finalità di evidenziarne i punti di forza e le criticità e, quindi, proporre proposte per implementare il Piano dell'ente.

In considerazione della finalità della presente relazione, volta a favorire un graduale processo di miglioramento, appaiono opportune alcune osservazioni sullo stato complessivo dei Sistemi di controllo dell'Agenzia con particolare riguardo ai temi della trasparenza, della prevenzione della corruzione e della loro integrazione con il ciclo della performance.

In tema di trasparenza questo OIV ha già svolto rilievi in occasione dell'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di

pubblicazione per l'anno 2015, dove si sottolineava la possibilità concreta di migliorare la capacità espositiva dei dati presenti e la loro esportabilità, così come la necessità di migliorare la sezione relativa alle informazioni sull'organizzazione di AGEA.

L'OIV nella propria funzione di costante monitoraggio, da' atto che il processo di pubblicazione delle informazioni appare ora ben presidiato dal Responsabile della Trasparenza.

Proprio in relazione alla funzione di promozione del miglioramento, appare utile richiamare quanto evidenziato dal Presidente di ANAC con l'atto di segnalazione n. 1 del 2 marzo 2016 in tema di "revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza".

Viene sottolineato come "la promozione di maggiori livelli di trasparenza diviene (in linea con il novellato art. 97 della Costituzione del progetto di revisione costituzionale) un obiettivo strategico di ogni amministrazione che deve tradursi nel dovere di informare quale canone fondamentale dell'azione dei pubblici poteri. Chiarezza, comprensibilità e qualità dell'attività amministrativa divengono un significativo mezzo di contrasto al perseguimento di interessi personali o di gruppo".

In tale ottica la trasparenza diventa un fondamentale strumento di lotta alla corruzione.

AGEA, come si dirà più avanti, ha posto le basi per sviluppare le sinergie offerte dal ciclo della Performance al fine della promozione di maggiori livelli di performance prevedendo nel Piano triennale in esame, un obiettivo strategico in linea con quanto sopra ricordato.

In tema di monitoraggio e controllo delle risorse economiche, strumentali e umane necessarie a perseguire gli obiettivi istituzionali e a

garantire la performance dell'agenzia, la relazione triennale appare completa e si apprezza l'evidenza data ai punti deboli accompagnata ai correttivi individuati.

A) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.

A – 1 Definizione degli obiettivi.

Richiamato il mandato istituzionale dell'agenzia, descritto il contesto operativo ed illustrata l'articolazione della struttura organizzativa, dato atto dell'utilizzo della metodologia swot adottato per verificare la rispondenza della strategia da programmare al contesto di riferimento, il piano triennale dedica molto spazio alla individuazione degli obiettivi strategici che si possono sintetizzare nel "raggiungimento di una più efficace ed efficiente gestione dell'insieme delle attività atte a rispondere alle aspettative degli agricoltori, mediante un appropriato coinvolgimento dell'organizzazione, finalizzato ad ottimizzare l'impiego delle potenzialità gestionali, funzionali e strumentali". Il piano declina in otto punti gli indirizzi strategici volti a definire il ruolo che l'Agenzia intende svolgere nel prossimo futuro, secondo un'ottica tale da migliorare progressivamente sia il rapporto con gli *stakeholder*, sia la percezione del senso di appartenenza da parte delle componenti della compagine organizzativa.

L'individuazione dei predetti obiettivi appare convincente sotto il profilo della concretezza - posto che il piano dedica un intero paragrafo alla declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi - nonché aderente al dettato normativo.

A – 2 Misurazione in corso d'anno.

Agea, premessa la necessità di individuare degli indicatori di risultato, sottolinea – correttamente – che in ragione della complessità del risultato che si intende realizzare, spesso sperimentale o innovativo, non pare realistico o possibile ricorrere ad un sistema di indicatori standardizzati per tutti gli obiettivi individuati. Il piano propone e prevede, quindi, l'adozione di particolari drivers, che riflettono il grado di avanzamento dell'attività o del progetto mediante assegnazione di un coefficiente numerico percentuale alla realizzazione di ogni singola parte.

Non è tuttavia prevista nel piano triennale una tempistica precisa al riguardo. Pertanto l'OIV, là dove compatibile, suggerisce un monitoraggio semestrale di ciascun obiettivo.

A – 3 Valutazione finale dei risultati.

La fase della consuntivazione dei risultati vede la partecipazione attiva dei Responsabili degli obiettivi. Si evidenzia che con determinazione del Direttore dell'Agenzia n.31 del 26 giugno 2013 è stato adottato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, consistente in un'evoluzione dell'articolato sistema di valutazione delle performance individuali già in vigore in AGEA dal 2004 per il personale di qualifica dirigenziale e dal 2008 per il personale appartenente alle aree funzionali. Si segnala, in particolare, l'introduzione dei cd "cruscotti aziendali" che costituiscono lo strumento

principale per conoscere con tempestività e immediatezza la situazione di un Ente attraverso grafici che sintetizzano i più importanti oggetti di osservazione e che saranno operativamente introdotti nel 2017.

Il Piano fa peraltro osservare che ai fini del sistema di valutazione delle performance si rivela di strategica importanza il sistema di controllo di gestione, che consente di verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto costi/risultati.

Nell'ambito del controllo di gestione spicca, in particolare, fra gli strumenti di controllo, il *reporting* ovvero il sistema che fornisce un flusso continuo di informazioni sull'andamento economico della gestione e consente successivamente l'analisi degli scostamenti per l'attuazione dei conseguenti interventi correttivi.

B) PERFORMANCE INDIVIDUALE

B – 1 Assegnazione degli obiettivi.

La fase di assegnazione degli obiettivi ha visto impegnato il Direttore che ha assegnato gli obiettivi individuali ai responsabili delle strutture dirigenziali. Gli obiettivi operativi elaborati dal vertice gestionale dell'agenzia devono essere perseguiti dalla struttura sotto ordinata in una situazione di risorse umane e strumentali ritenute (dalla direzione) ridotte. I dirigenti di seconda fascia, titolari degli uffici incardinati nelle aree funzionali chiamate alla realizzazione degli obiettivi secondo "l'albero delle performance", rappresentato graficamente in un paragrafo del Piano triennale, saranno coinvolti dai

rispettivi capi area in relazione alle attività di competenza di ciascuno, al fine di fornire il proprio apporto in termini di conoscenze ed esperienze maturate.

Ogni dirigente di seconda fascia potrà garantire il proprio contributo e apporto per il conseguimento dell'obiettivo prefissato, avvalendosi del personale in dotazione all'ufficio governato.

B – 2 Valutazione.

La valutazione dei responsabili di strutture di livello dirigenziale per l'anno 2014 si è conclusa il 18 novembre 2015 (Determinazione del Direttore n. 37).

Tale valutazione ha riguardato i soli responsabili con qualifica dirigenziale.

I risultati della valutazione hanno fatto registrare per tutti i valutati un alto raggiungimento degli obiettivi.

C) PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE.

Il processo di pianificazione appare consolidato e vede il coinvolgimento del vertice politico/amministrativo dell'ente.

I soggetti maggiormente coinvolti nel processo, nel corso del ciclo 2016/2018 hanno fornito indicazioni ancora più puntuali in merito alla definizione degli obiettivi strategici.

Il piano triennale esaminato consente di affermare che di anno in anno l'agenzia ha affinato gli strumenti utilizzati per la definizione della

pianificazione.

D) INFRASTRUTTURE DI SUPPORTO: SISTEMI OPERATIVI E INFORMATICI

L'agenzia si sta adoperando per affrontare e risolvere i problemi generati da data-base obsoleti. Sta inoltre perseguendo l'obiettivo dello sviluppo interno dell'informatizzazione e dei meccanismi gestionali/amministrativi in modo da raggiungere il fine di una maggiore efficienza, condivisione, trasparenza, e una immediata disponibilità di conoscenza.

E) SISTEMI INFORMATIVI A SUPPORTO DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

L'OIV osserva che la sezione presente sul sito istituzionale all'indirizzo: www.agea.gov.it accessibile anche tramite il banner "amministrazione trasparente" presente nella home page del sito, è stata aggiornata costantemente solo di recente ed - come più sopra detto - pare ora ben monitorata dal Responsabile della Trasparenza.

Detta sezione contiene la pubblicazione di tutti i dati informativi dell'Agenzia su disposizioni generali, organizzazione, consulenti e collaboratori, personale, bandi di concorso, performance, enti controllati, provvedimenti, controlli sulle imprese, bandi di gara e contratti, sovvenzioni contributi sussidi - vantaggi economici, bilanci, beni immobili e gestione patrimonio, controlli e rilievi

sull'amministrazione, servizi erogati, pagamenti dell'Amministrazione.

Il responsabile della Trasparenza risulta monitorare il processo di pubblicazione e l'OIV può dare atto che ora l'agenzia ha recuperato grandemente i ritardi del passato.

L'organismo indipendente di valutazione procede regolarmente a verificare le informazioni contenute nella sezione con riguardo all'avvenuta pubblicazione e alla qualità dei dati dandone comunicazione al Responsabile della Trasparenza.

In sintesi vi è una buona copertura delle aree previste e l'aggiornamento dei dati risulta tempestivo e ciò dimostra un netto miglioramento rispetto al passato e a quanto rilevato dall'OIV nell'ultima relazione sulla performance.

F) DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ.

Si registrano punti fermi e iniziative riguardanti la gestione della qualità quali incontri che coinvolgono il personale , notizie relative all'Agenzia pubblicate sul sito, per l'informazione indipendente rivolta ai vari stakeholder.

Esiste un solido sistema di gestione della qualità progressivamente rafforzato mediante la predisposizione di nuovi documenti del sistema di gestione della qualità, nonché attività di audit.

G) UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.

Il sistema di Misurazione e Valutazione della performance si sta rafforzando anche come valore della condivisione dei dati attraverso il processo di rendicontazione.

L'albero della performance, la matrice da essa derivata, la reportistica e le schede di assegnazione degli obiettivi sono ormai culturalmente acquisiti e sono strumenti di riferimento per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa. E' in atto una modalità di disseminazione della cultura manageriale (lettura dei dati anche attraverso il cruscotto direzionale) in modo che ai vari livelli si conosca ciò che si deve fare, come lo si deve fare e a che punto del raggiungimento degli obiettivi si è collocati.

L'ultimo piano della Performance tiene conto dei vantaggi che derivano da un ciclo così impostato.

Chiaramente, è auspicabile che diretta conseguenza di un modello costruito per avere un'effettiva dimensione della performance, e anche della distribuzione del carico del lavoro, sia una corretta allocazione ed eventuale distribuzione delle risorse.

H) IL MONITORAGGIO DELL'OIV.

Come per lo scorso anno le attività di verifica dell'OIV si sono basate sull'analisi della documentazione disponibile e degli elementi informali costantemente assicurati dai dirigenti nel corso di periodici incontri.

Si è avuto riguardo, in particolare, del confronto tra il sistema di misurazione e valutazione della performance ed il piano della performance del precedente triennio.

Per le valutazioni riguardo al programma della trasparenza l'OIV provvede direttamente al monitoraggio e si avvale delle informazioni fornite dal Responsabile della Trasparenza.

Roma, il 2 agosto 2016

Il Presidente dell'OIV