



**Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni.**

## **INDICE**

### **1 PREMESSA**

### **2 CONSIDERAZIONI GENERALI SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI**

#### **3 AMBITI DI INDAGINE:**

##### **3.1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

###### **3.1.1. Definizione degli obiettivi**

###### **3.1.2. Monitoraggio intermedio degli obiettivi**

###### **3.1.3. Valutazione finale dei risultati**

##### **3.2. PERFORMANCE INDIVIDUALE**

###### **3.2.1. Assegnazione degli obiettivi individuali**

###### **3.2.2. Valutazione degli obiettivi individuali**

##### **3.3 PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**

##### **3.4 INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO.**

##### **3.5 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**

###### **3.5.1 Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati.**

###### **3.5.2 Modello organizzativo di raccolta e pubblicazione e monitoraggio**

###### **3.5.3 Sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente"**

##### **3.6 DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ**

##### **3.7 UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

##### **3.8 DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV**

### **1 Premessa**

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

Nella Relazione l'OIV riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi.

La finalità è quella di evidenziarne le criticità e i punti di forza, al fine di presentare proposte di miglioramento, in coerenza con il ruolo attribuito dalla normativa all'OIV.

L'operato dell'OIV si ispira ai principi di indipendenza e imparzialità, mentre la relazione rispecchia i principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, tracciabilità e verificabilità dei contenuti ed è stata redatta in conformità alla delibera ANAC n. 23/2013.

## **2. Considerazioni generali sul Funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni.**

L'OIV ha monitorato il funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni dell'AGID in una logica integrata, analizzando il Sistema alla luce delle variabili endogene ed esogene in cui l'ente ha operato nell'esercizio 2017.

A seguito di tale analisi, l'OIV ritiene che il funzionamento complessivo del Sistema sia coerente alla normativa, alle linee guida ANAC e funzionale al miglioramento continuo della gestione dell'Ente, della qualità dei servizi offerti e della trasparenza.

I principali punti di forza del Sistema permangono nel processo di attuazione del ciclo della performance - che risulta ben progettato, fluido nella gestione e condiviso.

Il giudizio complessivo si è focalizzato sui seguenti ambiti in conformità alla delibera ANAC n. 23/2013:

- A. Performance organizzativa;
- B. Performance individuale;
- C. Processo di attuazione del ciclo della performance;
- D. Infrastruttura di supporto;
- 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.

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

- coerenza, ossia il rispetto della normativa e delle linee guida ANAC;
- adeguatezza, ossia la funzionalità per il miglioramento della gestione dell'ente, 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 ed non adeguato.

## **3 Ambiti di indagine.**

### **3.1 Performance organizzativa**

#### **3.1.1. Definizione degli obiettivi.**

L'OIV valuta coerenti ed adeguate le modalità di definizione degli obiettivi da parte di AGID.

Si confermano, infatti, i seguenti punti di forza:

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

Il Piano della performance 2017-2019 è stato predisposto ed approvato a gennaio 2017 con determinazione del direttore generale n. 16 del 31 gennaio 2017.

Il Piano si è configurato come un documento pienamente coerente ed adeguatamente rappresentativo dell'organizzazione, delle funzioni e degli obiettivi dell'Agenzia.

#### **3.1.2. Monitoraggio intermedio degli obiettivi**

L'AGID effettua un monitoraggio costante per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi. Il monitoraggio consente di porre in essere azioni correttive in corso d'anno e di aggiornare target e/o obiettivi operativi e strategici. L'OIV valuta coerente ed adeguato il monitoraggio intermedio degli obiettivi.

#### **3.1.3. Valutazione finale dei risultati**

Alla data di redazione della presente relazione la valutazione dei risultati 2017 non è definita e, pertanto, non è possibile formulare giudizi. La relazione sulla performance 2016, approvata nel mese di giugno 2017 (determinazione n. 190 del 30.06.2017), presenta un soddisfacente livello di adeguatezza metodologica, in termini di comprensibilità, completezza ed immediatezza delle informazioni ed è coerente con il piano della performance. Circa l'attendibilità dei dati in essa contenuti, l'OIV si è espresso con la propria validazione. Le informazioni contenute nella Relazione sulla performance hanno adeguatamente supportato l'OIV nella valutazione della performance complessiva dell'Ente. L'OIV valuta la performance complessiva 2016 pienamente adeguata.

### **3.2 Performance individuale**

#### **3.2.1. Assegnazione degli obiettivi individuali.**

L'OIV valuta coerente ed adeguata l'assegnazione degli obiettivi individuali al personale dell'Ente. Nel 2017, 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. Relativamente al sistema di valutazione della performance del personale dirigente e non dirigente, l'OIV ritiene utile un collegamento strutturato tra la performance organizzativa e quella individuale, prevedendo, ad esempio, metodi di calcolo che facciano dipendere la retribuzione di risultato sia dalla performance individuale sia dalla performance organizzativa.

#### **3.2.2. Valutazione degli obiettivi individuali**

L'OIV ritiene coerente ed adeguata la valutazione degli obiettivi individuali che ha rispecchiato i metodi illustrati dal Sistema di misurazione adottato dall'Ente. All'interno dell'Agenzia vi è una

buona percezione dell'organizzazione e del funzionamento del sistema. Al fine di valutare il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, l'OIV rileva, come richiesto dalla delibera ANAC n. 23/2013, che nessun dipendente si è avvalso della procedura prevista dall'art. 410 c.p.c. per contestare la valutazione definitiva ricevuta. Il Sistema di valutazione e misurazione della performance ha previsto un apposito strumento di conciliazione.

In termini generali, l'OIV valuta l'ambito della performance individuale coerente ed adeguato.

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

Sulla base delle evidenze raccolte, l'OIV ritiene pienamente coerente ed adeguato il processo (fasi, tempi, soggetti) di gestione della performance descritto nel Sistema e attuato dall'Ente, rispetto all'impostazione del D. Lgs. 150/2009 e delle linee guida ANAC. Ciascuna fase di cui si compone il ciclo di gestione della performance si sviluppa in un arco temporale ben definito e circoscritto e coinvolge i necessari interlocutori interni ed esterni. L'OIV sottolinea, quale punto di forza, il coinvolgimento del vertice amministrativo e della dirigenza nello svolgimento delle attività legate al ciclo di gestione della performance. In termini generali, l'OIV valuta l'ambito del processo di attuazione del ciclo della performance pienamente coerente ed adeguato.

### **3.4 Infrastruttura di supporto.**

L'OIV rileva che ha ben operato la Struttura tecnica di supporto per il ciclo di gestione della performance e che i sistemi informativi ed informatici hanno garantito un continuo scambio di informazioni tra i soggetti interessati. Il sistema nella sua funzionalità appare quindi coerente ed adeguato, anche in considerazione della recente istituzione dell'Ente, i cui organi sono stati chiamati a mettere in piedi ex novo la macchina organizzativa.

### **3.5. 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**

#### **3.5.1. Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati.**

L'OIV ha raccolto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile della Trasparenza le informazioni necessarie per valutare il processo di archiviazione, raccolta, trasmissione e pubblicazione dati. Sulla base di queste informazioni, l'OIV ritiene coerenti ed adeguati i sistemi informativi e informatici adottati dall'ente, rilevando che tutte le tipologie di dati soggetti a obbligo di pubblicazione sono disponibili sul sito dell'Agenzia, che risulta adeguato alle disposizioni del D. Lgs. 33/2013 per quanto concerne la struttura della sezione "Amministrazione trasparente".

#### **3.5.2. 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 coerente ed adeguata la ripartizione delle competenze tra i diversi soggetti coinvolti, ritenendo ad oggi fluido il processo di pubblicazione dei dati. Come previsto dal Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2017 – 2019, gli obblighi relativi alla "trasparenza" sono controllati con monitoraggio interno effettuato dal Responsabile e dal Coordinatore del Programma Triennale della Trasparenza e Integrità. Gli esiti del monitoraggio sono sottoposti all'attenzione del Responsabile prevenzione della corruzione e della trasparenza.

#### **3.5.3. Sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente".**

L'OIV esprime in generale un giudizio di coerenza ed adeguatezza sui sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente".

Si prende atto della pubblicazione sul sito di tutte le informazioni necessarie (atti e documenti) a rendere edotti i soggetti interessati ad avere conoscenza dell'attività svolta dall'AGID.

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

L'Agid ha indicato nella sezione dell'amministrazione trasparente le finalità, i modi, gli standard di qualità dei servizi erogati. L'OIV valuta coerente ed adeguato l'ambito relativo alla definizione e gestione degli standard di qualità.

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

L'OIV valuta coerente ed adeguato l'utilizzo del Sistema di misurazione e valutazione della performance ai fini del progressivo miglioramento della gestione. Le attività di monitoraggio costante delle attività tese al perseguimento degli obiettivi, attraverso riunioni periodiche, ha stimolato l'adozione da parte dei dirigenti dei necessari interventi correttivi in corso d'anno.

### **3.8 Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV**

La valutazione sul funzionamento complessivo del Sistema è la risultante d'una attività strutturata di verifica che ha personalmente coinvolto l'OIV con il supporto della struttura tecnica.

In prima battuta, sono stati analizzati i documenti del ciclo della performance predisposti dall'ente:

- Piano della performance 2017-2019;
- Documento sul sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con determinazione n. 15/2017.

Sono stati, inoltre, realizzati incontri periodici nelle varie fasi del ciclo di gestione della performance, come risulta da appositi verbali.

Per la redazione della presente relazione sono stati intervistati i dirigenti ed i dipendenti allo scopo di acquisire le informazioni necessarie.

Roma li

**Avv. Domenico Colaci – Presidente OIV**

**COLACI  
DOMENICO**

Firmato digitalmente  
da COLACI DOMENICO  
Data: 2018.04.17  
18:49:34 +02'00'

**Dott. Domenico Cavallaro – Componente OIV**



Firmato da  
CAVALLARO  
DOMENICO

**Dott. Massimo Merluzzi – Componente OIV**

Firmato digitalmente da  
a. MERLUZZI MASSIMO  
Data: 04/05/2018 11.15.  
06