



AGID

Agenzia per l'Italia Digitale

***RELAZIONE DELL'OIV SUL FUNZIONAMENTO
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI
INTERNI – anno 2019***

25 aprile 2019

INDICE

1	PREMESSA.....	pag. 3
2	CONSIDERAZIONI GENERALI SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI.....	pag.4
2.1.	AMBITI DI INDAGINE:	pag. 5
2.2.	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	pag. 5
2.2.1.	Definizione degli obiettivi	
2.2.2.	Monitoraggio intermedio degli obiettivi	
2.2.3.	Valutazione finale dei risultati	
2.3.	PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	pag. 6
2.3.1.	Assegnazione degli obiettivi individuali	
2.3.2.	Valutazione degli obiettivi individuali	
3.3	PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE.....	pag. 7
3.4	INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO.....	pag. 7
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.....	pag. 8
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.....	pag. 9
3.7	UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	pag. 9
3.8	DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV.....	pag. 9

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".

Il presente documento ha, pertanto, il fine di rispondere al dato normativo, anche alla luce della delibera ANAC n. 23/2013, riferendo sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni e mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi.

Al di là dell'obbligo normativo, la finalità principale è, in ultima analisi, quella di evidenziare le criticità e i punti di forza del Sistema attuale al fine di presentare proposte di miglioramento, in coerenza con la ratio di natura organizzativa del documento ed in considerazione del ruolo più generale 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.

E' bene tenere presente che l'OIV è entrato in carica dal 9 luglio 2018, quindi a Ciclo della Performance 2018 inoltrata. Ciò comporta che l'Organismo non possa esprimere un giudizio esaustivo, approfondito ed articolato su un Ciclo in cui è intervenuto solo in fase molto avanzata. In questo senso una parte rilevante delle valutazioni e delle considerazioni di seguito espressi nascono sulla base di documenti analizzati e/o di informazioni "de relato" e non sulla ricognizione diretta dell'Organismo nelle fasi del Ciclo ante luglio. In ogni caso quanto si dirà è frutto di un'attenta ricostruzione anche grazie al fondamentale e competente apporto della Struttura di supporto.

E' infine da considerare che nel corso del 2018 vi sono stati avvicendamenti anche nel ruolo di Direttore Generale, proprio a luglio (poco prima dell'insediamento di questo OIV) con l'uscita di colui che era stata il DG durante la Performance 2017 e di parte di quella 2018 e l'insediamento a fine settembre 2018 dell'attuale Direttore Generale.

2. Considerazioni generali sul Funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni

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

Pur con le precisazioni fatte in sede di premessa (data dell'insediamento), l'OIV ritiene che, nel complesso, il funzionamento del Sistema sia coerente alla normativa, alle Linee guida ANAC e funzionale al miglioramento continuo della gestione dell'Ente e della sua 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.

Più in dettaglio, il giudizio complessivo si è focalizzato sui seguenti ambiti, in conformità alla delibera ANAC (ex Civit) 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 (in specifico CIVIT Delibera n. 23/2013);
- 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 coerente ed adeguata la definizione degli obiettivi da parte di AGID. A tale proposito si rilevano e si confermano, infatti, i seguenti punti di forza:

- coerenza tra mission dell'ente ed aree strategiche;
- (per quanto desunto “a posteriori” dopo l’insediamento) 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 2018-2020 è stato predisposto ed approvato, come ricostruito da questo OIV, a gennaio 2018 con determinazione del Direttore Generale n. 18 del 31 gennaio 2018.

Il Piano appare 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 il monitoraggio 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, pertanto, 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 2018 non è definita e, pertanto, non è possibile formulare su di essa giudizi sulla fase conclusiva del Ciclo.

Per ciò che concerne Relazione sulla Performance 2017 all'OIV risulta sia stata sottoscritta dal DG in data 27 giugno 2018. La fase di Validazione da parte dell'OIV è iniziata con l'analisi del testo sin dal 9 luglio 2018, ma data la concomitanza di vari fattori specifici (tra cui, l'entrata in carica del nuovo titolare dell'Organismo solo a quella data, l'uscita ancor prima, all'inizio di luglio 2018, del Direttore generale in carica in precedenza, il

periodo di ferie di gran parte degli Uffici da coinvolgere, da parte dell'OIV e dalla Struttura di supporto, nelle verifiche) si è conclusa, per essere adeguatamente approfondita, nella prima metà di settembre (registrazione con prot. AGID n. 715/2018) ed è stata adottata dall'ente con determinazione n. 301 del 12.09.2018, Essa, come l'OIV ha avuto modo di approfondire nel corso della fase di Validazione, presenta un notevole livello di adeguatezza metodologica, in termini di comprensibilità, completezza e immediatezza delle informazioni ed è coerente con il Piano della performance.

Anche circa l'attendibilità dei dati in essa contenuti, l'OIV si è espresso con la propria validazione a seguito della propria approfondita istruttoria.

Più in generale, l'Oiv conferma ora che le informazioni contenute nella Relazione sulla performance hanno adeguatamente supportato l'OIV nella valutazione della performance complessiva dell'Ente.

L'OIV, pertanto, valuta la performance complessiva 2017 pienamente adeguata.

3.2 Performance individuale

3.2.1. Assegnazione degli obiettivi individuali.

L'OIV valuta coerente ed adeguata anche l'assegnazione degli obiettivi individuali al personale dell'Ente.

Nel 2018 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.

3.2.2. Valutazione degli obiettivi individuali

L'OV (trattandosi di valutazione oggettiva riscontrabile anche "a posteriore" e quindi pur non essendo presente prima di luglio 2018) ritiene coerente e adeguata la valutazione degli obiettivi individuali, per quanto riguarda il periodo di analisi attinente a questa Relazione: essa ha rispecchiato i metodi imposti ed illustrati dal Sistema di misurazione adottato dall'Ente.

All'interno dell'Agenzia, secondo l'OIV, vi è una buona percezione dell'organizzazione e del funzionamento del Sistema.

Per ciò che concerne la valutazione del 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 vigente Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, è da ricordare, prevede, infatti, (a pag. 12 di quel testo) un apposito strumento di conciliazione.

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

3.3 Processo di attuazione del ciclo della performance.

Sempre tenendo presente quanto detto in *Premessa* alle presenti note, l'OIV ritiene, sulla base delle evidenze raccolte, che il processo (fasi, tempi, soggetti) di gestione della performance descritto nel Sistema e attuato dall'Ente, sia stato pienamente coerente e adeguato rispetto all'impostazione del D. Lgs. 150/2009 e alle già citate delle linee guida ANAC.

Ciascuna fase di cui si compone il ciclo di gestione della performance si è sviluppata in un arco temporale ben definito e circoscritto e ha coinvolto, secondo la ricostruzione di questo OIV, interlocutori interni.

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, pur con le precisazioni della *Premessa*, l'OIV valuta l'ambito del processo di attuazione del ciclo della performance pienamente coerente ed adeguato.

Tuttavia è da precisare che l'OIV non è in grado di scendere ad un livello più approfondito di dettaglio sul tema del paragrafo, in considerazione della data del suo insediamento avvenuta una volta che si erano conclusi tutti gli *step* del Ciclo della Performance 2017 (circostanza che gli ha consentito di seguire solo la fase post- Relazione della Performance del Ciclo della Performance 2017) e che erano in fase avanzata gli *step* concernenti il Ciclo della Performance 2018 .

In tal senso, ad esempio, mentre è possibile valutare comunque profili aventi maggiore oggettività non è possibile per ragionare e valutare, approfonditamente, profili più soft del Ciclo delle Performance citate quali ad esempio:

- gli effettivi processi organizzativi di valutazione (relazione valutativa tra Valutatori e Valutati);
- la fase di post-valutazione (ad esempio, feed back valutatore-valutati, proposizione di proposte di miglioramento della Performance organizzativa ed individuale).

Infrastruttura di supporto.

L'OIV rileva che la Struttura tecnica di supporto per il ciclo di gestione della performance ha operato in modo ottimale, fornendo un pieno apporto, quindi più che adeguato, di competenza e di informazioni.

I Sistemi Informativi ed Informatici hanno garantito un continuo scambio di informazioni tra i soggetti interessati.

Come proposta di miglioramento, a questo proposito, sarebbe utile che l'ente si attrezzi con un Sistema Informatico (in termini di software) specificatamente rivolto al Performance Management, in modo tale da avere un sottosistema di natura informatica che supporti, in modo unitario ed automatizzato, le varie fasi gestionali e specialistiche del Ciclo (dalla definizione degli obiettivi alla valutazione finale).

Il sistema delle infrastrutture, nella sua funzionalità, appare, comunque, coerente e può essere considerato,

anche considerando l'ancor limitato periodo trascorso dall'istituzione dell'Ente, adeguato i cui organi sono stati chiamati a mettere in piedi ex novo la macchina organizzativa.

3.4 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 della Trasparenza e dal suo staff, informazioni necessarie per valutare il processo di archiviazione, raccolta, trasmissione e pubblicazione dati. Ciò è avvenuto nel corso di vari incontri avuti da questo OIV con tali ruoli, sin da subito dopo l'assunzione dell'incarico e, con particolare approfondimento sul campo, in occasione delle recenti attività preliminari all'Attestazione sulla Trasparenza di cui alla Delibera ANAC n. 141/2019, (ed alla documentazione correlata: Griglia ANAC e Relazione di sintesi sulla base del modello ANAC).

Sulla base di queste informazioni, l'OIV (pur, evidentemente, da soggetto esterno) constata che, anche grazie alla forte opera di sensibilizzazione ed al monitoraggio sviluppato da parte del RPCT e del suo staff verso la struttura organizzativa dell'ente, l'adeguamento a quanto richiesto dalle disposizioni del D. Lgs. 33/2013 appare adeguato. In questo senso, nel complesso, tutte le tipologie di dati soggetti a obbligo di pubblicazione sono disponibili, nella specifica sezione "Amministrazione trasparente" sul sito dell'Agenzia. I Sistemi Informativi e Informatici adottati allo scopo dall'ente appaiono anch'essi coerenti allo scopo. Si propone, tuttavia, per garantire una maggiore adeguatezza di essi (in termini di un'elevata sicurezza nella completezza e nell'aggiornamento delle informazioni e dei documenti), di lavorare sull'automazione dei processi di pubblicazione, in modo tale da prevenire possibili rischi, derivanti dal fattore umano, nel processo in esame.

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 da legge gli obblighi relativi alla Trasparenza sono controllati con monitoraggio interno effettuato dal Responsabile (a cui si aggiunge il 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 tipologie di informazioni obbligatorie (atti e documenti) per rendere edotti, secondo quanto previsto dalla legge, 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, pur ritenendo che in questo ambito vi possano essere maggiori possibilità di sviluppo, 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, per quanto finora desunto, coerente ed adeguato l'utilizzo dei risultati del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ai fini del progressivo miglioramento della Performance.

In particolare, l'attività di monitoraggio delle attività tese al perseguimento degli obiettivi, attraverso riunioni periodiche, sembra stimolare 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 di un'attività strutturata di verifica che ha personalmente coinvolto l'OIV, con il supporto specialistico, di conoscenza delle prassi e di intelligente "filtro" nelle relazioni interne da parte della Struttura Tecnica di staff all'OIV.

Per quanto riguarda la parte documentale sono stati analizzati, documenti reperiti dal sito dell'Ente. In particolar modo sono stati presi in considerazione i seguenti documenti del Ciclo della Performance:

- Piano della Performance 2018-2020;
- Documento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della performance approvato con determinazione n. 15/2017.

- La Relazione sulla Performance 2017

Per la redazione della presente Relazione sono state desunte informazioni da precedenti e recenti incontri, anche, come detto, attraverso l'utilissima opera di interposizione della Struttura tecnica di supporto all'OIV, specie dirigenti (in particolar modo, quella della Funzione specializzata sulle Risorse Umane) allo scopo di acquisire le informazioni necessarie e utili.

25/04/2019

L'OIV Monea Aldo (documento firmato digitalmente)