

Organismo Indipendente di Valutazione

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE, DEI
CONTROLLI INTERNI, TRASPARENZA-INTEGRITA'**

(art. 14, comma 4, lettere a) - g) del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.)

Esercizio 2018

(aggiornata al 12 giugno 2019)

Allegato al verbale n. 8 del 12 giugno 2019

- PRESENTAZIONE -

La presente "Relazione" viene declinata in conformità all'articolo 14, comma 4, lett. a), del Decreto legislativo n.150 del 2009 e s.m.i. e sulla base delle Linee guida del Dipartimento Funzione pubblica n. 1-2/2017 e n. 3/2018.

Analizza la messa a punto ed il grado di applicazione, nell'esercizio 2018 e nel 1[^] semestre 2019, da parte di AGEA degli strumenti e delle misure previste dal Decreto, con particolare riguardo agli aspetti relativi alla misurazione e alla valutazione della Performance, alla trasparenza, nonché alle modalità di attuazione e di integrazione dei diversi sistemi di controllo interno.

Nell'evidenziare le criticità riscontrate con riferimento al funzionamento complessivo dei tre Sistemi, il monitoraggio e l'analisi effettuati prendono in considerazione sia lo stato di funzionamento complessivo, sia la complessità del contesto di riferimento in cui l'Ente opera, anche a seguito di un significativo processo di ridimensionamento dell'intera struttura amministrativa e delle difficoltà ambientali in cui l'Ente ha dovuto operare con conseguenti ripercussioni sui tempi di definizione ed approvazione del Piano della Performance e sul processo di definizione ed assegnazione degli Obiettivi di rilevanza strategica ed operativi.

Il presente documento, oltre a "fotografare" e segnalare le criticità in atto, propone – ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a) del citato d.lgs n. 150/2009 - punti di miglioramento del "Sistema", finalizzati sia ad un adeguamento alle nuove disposizioni previste dal d.lgs n. 74 del 25 maggio 2017, con particolare riferimento al coinvolgimento dei destinatari delle politiche e dell'azione amministrativa, sia alla effettiva implementazione di adeguati e tempestivi controlli interni sui processi interni e sulla effettiva attuazione delle misure anticorruzione e trasparenza nelle aree e settori a rischio.

Handwritten signature and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to be 'P. G.' with 'h' and 'de' written below it.

PARTE PRIMA

- FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE

1.1 - ANALISI FUNZIONAMENTO E CRITICITA' NELLA METODOLOGIA VIGENTE.

ASPETTI MONITORATI	ESITI DELLE VERIFICHE
<p><i>Verifica dei criteri di:</i> -chiara definizione e contenuto degli Obiettivi di rilevanza "generale" e strategici/strutturali -legame tra Obiettivi, Target e Indicatori -rilevazione e misurazione effettiva della Performance Organizzativa e individuale</p>	<p>Il Sistema di misurazione e valutazione della Performance in Agea è stato approvato (ed implementato) con provvedimenti n. 31 del 26 giugno 2013 e n. 33 del 07 luglio 2014.</p> <p>Il Piano triennale della Performance 2018 - 2020 è stato approvato con provvedimento n. 7 del 06 aprile 2018.</p> <p>Il Piano triennale delle Performance di AGEA riporta:</p> <p>-la descrizione della "identità" dell'amministrazione, cioè degli elementi che consentono di identificare l'ente (mandato istituzionale e missione) e le sue competenze (declinazione della missione e del mandato in aree strategiche, obiettivi strategici e operativi);</p> <p>-l'evidenza delle risultanze nell'analisi del contesto interno ed esterno all'amministrazione, dalle quali si ricavano informazioni importanti sull'evoluzione dei bisogni della collettività e, in generale, sulle attese degli <i>stakeholders</i>;</p> <p>-la descrizione delle fasi, dei soggetti e dei tempi del processo di redazione del Piano, onde garantire la piena trasparenza del Ciclo di gestione della performance (articolo 11, comma 3, D.lgs. n. 150/2009);</p> <p>-le modalità con cui l'Amministrazione garantisce il collegamento e l'integrazione del Piano della performance con il processo e i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio (articolo 5, comma 1, e articolo 10, comma 1, del D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.);</p> <p>In sede di formazione del Piano "annuale" delle Performance e di definizione degli obiettivi - strategici e operativi - sono stati perfezionati, in adeguamento alla metodologia vigente : definizione, contenuto e peso degli Obiettivi strategici di rilevanza generale/trasversale (c.d. <i>Performance Organizzativa</i>), strategici individuali (per la dirigenza), di funzionamento (c.d. <i>Obiettivi operativi/di gestione</i>), target (risultati attesi) e indicatori di risultato.</p>
<p><i>Attori della funzione di misurazione e di valutazione</i></p>	<p>La vigente "metodologia", alla luce delle previsioni di cui 7 d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. dà concreta applicazione del principio di distinzione tra funzioni di indirizzo, funzioni di gestione e di controllo.</p>
<p><i>Criticità:</i></p>	<p>Nel vigente Sistema/metodologia non è previsto il coinvolgimento, la partecipazione ed il grado di</p>

	<p>soddisfazione dei cittadini e/o degli altri utenti o stakeholders nel processo di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa e individuale (art. 7, comma 1, lett. c), art. 19-bis del d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.) per le attività ed i servizi erogati.</p> <p>Il “peso” tra le diverse componenti di misurazione e di valutazione (<i>Obiettivi strategici ed operativi: peso 75</i>) – <i>Comportamenti organizzativi: peso 25</i>) è stato adeguato per dare massima oggettività alla metodologia.</p> <p><u>Punto di miglioramento</u> della Metodologia è l’attribuzione di peso prevalente e significativo alla componente Obiettivi di Performance Organizzativa e a valenza generale /trasversale (art. 9, comma 1, lett. a, d.lgs citato).</p> <p>Un “Piano degli indicatori” a supporto delle Aree per la declinazione e la misurazione – in modo concreto e trasparente - di ciascun Obiettivo, risulta di difficile implementazione tenuto conto della variabilità annuale degli Obiettivi rispetto alle “Mission” di Agea (Il “contesto operativo”, in particolare esterno, di Agea ed un significativo e dispersivo livello di comunicazione e di partecipazione con gli stakeholders sono focalizzati nel citato Piano triennale Performance”, pag- 9 -11, a cui si rinvia).</p>
	<p>La misurazione e valutazione dei risultati raggiunti sono stati confortati da apposito applicativo informatico <u>limitatamente</u> ad alcuni <i>Obiettivi operativi</i> per il personale a livello.</p> <p>Il processo valutativo sugli Obiettivi generali e individuali della dirigenza poggia ancora su procedure documentali.</p> <p>Nonostante reiterate e formali sollecitazioni <i>non è stato adottato l’aggiornamento del Piano triennale della Performance 2019/2021.</i></p> <p>I direttori di Area, tenuto conto dei gravosi adempimenti, hanno condiviso e garantito l’approvazione entro il secondo semestre 2019.</p>
<p><i>Verifica del grado di rispetto dei requisiti ex art. 5,c. 2, d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. sugli Obiettivi del Piano Performance</i></p>	<p>Sin dall’ avvio delle fasi endoprocedimentali di predisposizione del Piano annuale delle Performance sono state sensibilizzate le direzioni sia per la traduzione effettiva delle linee programmatiche e delle “Mission” di AGEA, sia per il rispetto dei requisiti sugli Obiettivi di Performance organizzativa/individuale (generali/traversali e di direzione) (Art. 5/2 d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.)</p>
<p><i>Rispetto dei tempi del Ciclo Performance e delle disposizioni generali sulla misurazione e sulla valutazione della Performance</i></p> <p>Criticità</p>	<p>Per lo sviluppo delle attività e degli adempimenti, ad inizio di ogni esercizio, viene partecipato ai Direttori di Area un “Planning” in cui sono declinati i tempi, i contenuti e gli attori ai fini di una implementazione efficace del Ciclo della performance.</p> <p>Si registra, pur con adeguate motivazioni d’ordine istituzionale e organizzativo, un ritardo significativo sia nella definizione, approvazione e implementazione del Piano delle Performance 2019/2021, che nella rendicontazione e “Relazione sulla Performance” 2018, nonostante reiterate raccomandazioni in merito.</p> <p>Il ritardo si ripercuote sulla corretta gestione del Ciclo della</p>

Handwritten signature and initials

Raccomandazioni:	<p>performance.</p> <p>-Il <i>rispetto della calendarizzazione</i>, come definita dalla vigente normativa (<i>art. 10 d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.</i>), incide sulla capacità di approntare gli strumenti di pianificazione strategica anche in raccordo con gli altri strumenti di programmazione di Agea.</p> <p>Il rispetto delle disposizioni e dei tempi previsti dal d.lgs n. 150/2009 e s.m.i. è condizione necessaria e legittimante sia per la erogazione delle premialità (retribuzione annuale di risultato), sia per il riconoscimento delle progressioni economiche e per il conferimento di incarichi di responsabilità al personale e dirigenziali.</p> <p>- <i>E'</i> necessaria una formazione ed aggiornamento specifico sia dei Direttori di area, che dei dirigenti, anche tramite giornate formative dedicate.</p>
-------------------------	---

1.2 – DEFINIZIONE , MISURAZIONE E VALUTAZIONE “PERFORMANCE ORGANIZZATIVA”

ASPETTI MONITORATI	METODOLOGIA E ESITI DELLE VERIFICHE
<i>Ambiti di misurazione previsti dalla Metodologia</i>	<p>AGEA adotta un sistema di misurazione e valutazione basato sul modello Balance Scorecard (BSC) privilegiando la gestione strategica dell'Agenzia, con un'applicazione <i>sui generis</i>, tenuto conto che l'amministrazione è orientata esclusivamente dalla sua Mission e non dalla produzione di profitto.</p> <p>Per Agea le quattro prospettive di valutazione della Performance (Economico-finanziaria, Clienti/utenti, del miglioramento dei processi interni, dell'apprendimento e crescita professionale) sono adattate alla natura di Agea quale organizzazione di operazione/servizio, non business oriented.</p> <p>Gli obiettivi e le strategie, oggetto di valutazione della Performance organizzativa, sono compiutamente definiti nel piano triennale della performance 2018/2020 nel cui ambito sono declinati annualmente gli Obiettivi strategici individuali per i direttori di Area e gli Obiettivi operativi di gestione</p>
<i>Livelli di misurazione</i>	<p>Secondo il modello “top down”, gli Obiettivi strategici, individuali o di generali/trasversali sono assegnati ai Direttori di area i quali ove necessario, implementano o modificano gli obiettivi di routine, di recupero e di miglioramento da assegnare ai dirigenti di 2^a fascia ed al personale a livello della propria Area. Ai fini della valutazione dei risultati, sono concordati e fissati in tale sede i pesi di ciascun obiettivo.</p>
<i>Adeguatezza definizione Obiettivi P. O.</i>	<p>Mission di Agea è: “il conseguimento 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,</p>

	<p>funzionali e strumentali".</p> <p>Gli Obiettivi di Performance Organizzativa sono prefissati come segue:</p> <p><i>N. 1 – Miglioramento dei rapporti con l'Unione europea</i> <i>N. 2 – Gestione amministrativa del SIAN e altri fornitori</i> <i>N. 3 - Azioni connesse alla realizzazione del Progetto Agricoltura 2.0</i> <i>N. 4 – Collaborazione con altre P.A.</i> <i>N. 5 – Azioni per assicurare il miglioramento dei servizi agli agricoltori</i> <i>N. 6- Riorganizzazione dell'Agenzia e miglioramento dei processi di gestione amministrativo-contabile.</i></p> <p>Tali Obiettivi declinano le "Mission" di Agea" e vengono definiti come strategici "volti a definire il ruolo che l'Agenzia intende svolgere, secondo un'ottica tale da migliorare progressivamente sia il rapporto con gli stakeholders, sia la percezione del senso di appartenenza"</p> <p>L' OIV svolge funzione di indirizzo e guida per l'attribuzione di un peso prevalente in ossequio al d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. (art. 9, c.1, lett. a).</p>
<i>Adeguatezza misurazione e Valutazione</i>	<p>La misurazione e la valutazione del grado di raggiungimento degli Obiettivi rispetto ai target attesi sono confortate solo in parte da applicativo informatico ed in gran parte confortata da evidenze documentali e/o autodichiarazioni con possibilità molto ridotte di divergenze valutative o dubbi valutativi. Gli indicatori, essenzialmente di natura quantitativa o temporale, sono proposti dai Direttori di Area, con la condivisione dei Dirigenti.</p> <p><i>Non è previsto nella "Metodologia", né applicato il coinvolgimento/partecipazione dei cittadini o degli altri utenti finali alla fase di valutazione in rapporto alla qualità dei servizi resi (art. 7, c.2, lett.c, citato d.lgs).</i></p>
<i>Frequenza monitoraggi</i>	<p>Il monitoraggio viene realizzato tenuto conto dei tempi di definizione ed approvazione del Piano annuale Performance, di assegnazione degli obiettivi, secondo le previsioni del vigente Sistema di valutazione ed in coerenza con l'avvio del Ciclo della Performance.</p> <p>Il monitoraggio viene realizzato entro il mese di settembre al fine di verificare gli "scostamenti" rispetto ai target attesi, con analisi delle relative cause ed indicazione degli interventi migliorativi o dei rimedi correttivi.</p>

1.3 – DEFINIZIONE, MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA "PERFORMANCE INDIVIDUALE"

ASPETTI MONITORATI	METODOLOGIA ED ESITI DELLE VERIFICHE
<i>Ambiti e Livelli di misurazione- valutazione previsti dalla Metodologia</i>	<p>La Performance individuale è declinata nelle componenti:</p> <p>A) Obiettivi individuali, vengono definiti nel Piano annuale della Performance con il sistema "cascading" con un peso prefissato in sede di negoziazione e con indicatori coerenti con il Target atteso:</p> <p>- Per il personale dirigenziale e per quello responsabile di una unità organizzativa in posizione di</p>

<p><i>Adeguatezza e tempestività di definizione</i></p>	<p><i>autonomia:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità; - al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; - alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate; - alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi. per il restante personale: -al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; <p>La definizione e l'assegnazione risulta tardiva, con criticità sull' apertura del ciclo Performance e sulle conseguenti fasi di monitoraggio (<i>La proposta del Piano annuale degli Obiettivi esercizio 2019 e la relativa proposta di delibera da sottoporre all'approvazione del Direttore di Agea non sono giunte, alla data odierna, ad effetto.</i>)</p>
<p><i>Adeguatezza misurazione e valutazione</i></p>	<p>La valutazione del grado di raggiungimento dei risultati rispetto al target atteso si basa su evidenze documentali o procedurali o numeriche, con possibilità molto ridotte di divergenze valutative o dubbi valutativi, oggetto anche di eventuale contraddittorio.</p>
	<p>Anche per la Performance individuale, nella declinazione del grado di raggiungimento degli Obiettivi strategici individuali, si segnala l'opportunità di regolamentare il coinvolgimento/partecipazione dei cittadini o degli altri utenti finali alla fase di valutazione in rapporto alla qualità dei servizi resi (art. 7, c.2, lett.c).</p> <p>B) Comportamenti Organizzativi: secondo la Metodologia vigente, il c.d. "giudizio di valore" spetta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - al Direttore di Agea, con il supporto/proposta dell'OIV, per i Direttori di Area; - ai Direttori di Area, per i dirigenti di 2^a fascia; <p><i>Per il restante personale, la competenza della valutazione è riservata, " a cascata" , al dirigente preposto.</i></p> <p><i>La valutazione dei "Comportamenti organizzativi", è declinata nelle variabili:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Problem solving</i> - <i>Capacità e contributo organizzativo e di gestione delle risorse</i> - <i>Integrazione personale nell'organizzazione</i> - <i>Atteggiamento valutativo</i> <p>Si rende necessario un adeguamento/implementazione dei fattori di valutazione dei "comportamenti organizzativi" con la previsione della valutazione delle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Competenze manageriali/organizzative</i> • <i>Competenze professionali trasversali</i> • <i>Competenze professionali specialistiche</i>

de

[Signature]

Contenzioso	Alla data del 12 giugno 2019 non risultano presentati ricorsi avverso la valutazione o il ritardo di valutazione relativo agli esercizi 2017 e 2018.
Utilizzo de Sistema premiale	Il sistema premiante è stato gestito in linea con quanto previsto dal d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dai CCNL . Non risultano attivati gli <i>Istituti di premialità per l'innovazione e l'eccellenza</i> . La liquidazione della retribuzione di risultato per la dirigenza e per il personale a livello avviene dopo la validazione da parte dell' OIV della Relazione sulla Performance.

1.4 – PUNTI DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA

Apertura Ciclo Performance	Necessità di maggiore attenzione e rispetto dei tempi da parte dei Direttori di Area nelle fasi di negoziazione e definizione degli Obiettivi di Performance Organizzativa ed individuale e nella Rendicontazione.
Soggetti coinvolti nella valutazione	Necessità di coinvolgimento dei cittadini o di altri utenti finali per le attività e i servizi risolti ai sensi degli art. 7, c. 2 lett. c) , art. 14, comma 4-bis, art. 19-bis del d.lgs. n. 150/2009 come integrato con d.lgs. n. 74/2017. <i>Passaggi utili per la messa in atto di un processo adeguato e sostenibile:</i> a) definizione di una mappatura degli utenti esterni e interni e collegamento con attività, processi e progetti, b) identificazione delle modalità di interazione con gli utenti , in termine di identificazione, modalità di trasmissione, monitoraggio segnalazioni, utilizzo dati esiti monitoraggio in sede di misurazione e valutazione Performance Organizzativa e individuale. c) pubblicazione annuale su website degli esiti della rilevazione, con rappresentazione chiara ed intellegibile .
Ambiti e criteri della valutazione	In sede di definizione del Piano Performance triennale, componente "Performance Organizzativa", i relativi Obiettivi strategici devono declinare e prevedere, nell'arco triennale, tutte le "Mission " di Agea
Snellimento/semplificazione e oggettività della valutazione	<i>Raccomandazioni:</i> a) maggiore accortezza e valutazione critica nella scelta degli indicatori di misurazione dei risultati e nella definizione dei Target attesi rispetto agli Obiettivi, sia generali/trasversali che individuali. La definizione degli Obiettivi strategici (generali e individuali) dovranno rispettare i requisiti della rilevanza, significatività, essere sfidanti e innovativi, ambiziosi, non facilmente realizzabili e, soprattutto, non rappresentare i compiti ordinari e d'istituto a cui si è preposti. b) necessità di definire "Target" (Risultati attesi) sfidanti, ma realistici al fine di evitare sproporzionati scostamenti tra valore conseguito e risultato atteso, oltre alla possibilità di apportare, in tempo utile, interventi migliorativi o correttivi ai Target attesi. c) necessità di semplificare la definizione degli Obiettivi

	evitando la frammentazione in più obiettivi e la "ripetizione" degli stessi negli esercizi successivi.
<i>Rivisitazione Metodologia di misurazione e di valutazione</i>	Acquisiti gli indirizzi da parte della Direzione politica, l'OIV – ai sensi dell'art. 14 del dlgs n. 150/2009 e s.m.i. - potrà fornire adeguato supporto per un adeguamento della Metodologia vigente con le previsioni di cui al dls n. 74/2017.
<i>Partecipazione e formazione/aggiornamento continuo</i>	L'aggiornamento annuale del personale AGEA – ad ogni livello – sulla Metodologia di misurazione e di valutazione Performance e, in particolare, sugli Istituti che prevedono il coinvolgimento dei cittadini e degli utenti dei servizi pubblici, è fattore determinante e significativo per una efficace implementazione della "Metodologia", da aggiornare con cadenza almeno biennale.

PARTE SECONDA

FUNZIONAMENTO DEI CONTROLLI INTERNI

ASPETTI MONITORATI	ESITI DELLE VERIFICHE
<i>Ambiti dei controlli</i>	<p>Gli ambiti dei controlli interni riguardano:</p> <p><i>Controllo interno comunitario</i>, diretto a verificare, in base alla norma primaria (Regolamento delegato (UE) n. 907/2014), l'adeguatezza delle procedure adottate dall'OP ai fini della conformità (<i>compliance</i>) con la normativa dell'Unione.</p> <p>Il Servizio che effettua tale verifica è indipendente dagli altri servizi dell'OP e riferisce direttamente al Direttore dell'OP. Le verifiche sono generalmente limitate a determinate misure o a campioni di operazioni, nell'ambito di un programma di lavoro che mira a garantire periodicamente la copertura di tutti i settori rilevanti e sono svolte conformemente agli standard internazionali. Le attività svolte sono registrate in documenti di lavoro, tra i quali una relazione finale annuale, recante i rilievi rinvenuti e le conseguenti raccomandazioni (<i>follow-up</i>).</p>
<i>Frequenza e regolarità dei controlli interni</i>	<i>Controllo interno comunitario</i> , annualmente viene svolto un piano di attività approvato dal Direttore dell'OP su proposta del Servizio Controllo Interno Comunitario, che ne riferisce gli esiti al Direttore con la relazione finale annuale, definita entro i termini della certificazione dei conti (15 febbraio) e generalmente acquisita dallo stesso Organismo di Certificazione.
<i>Ulteriori controlli</i>	Ulteriori controlli sono svolti dall'Ufficio Servizi Finanziari – settore Esecuzione Pagamenti. I controlli effettuati dal settore in questione, nell'ambito delle disposizioni previste per la specifica funzione di esecuzione pagamenti dal Reg.

	(UE) n. 907/2014 e dalle relative linee direttrici di applicazione, non hanno ad oggetto la spettanza dei contributi erogati dall'OP ai soggetti beneficiari, ma riguardano la regolarità contabile e la verifica delle disponibilità finanziarie per le operazioni di erogazione eseguite dall'OP.
--	---

PARTE TERZA

TRASPARENZA, INTEGRITA' E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Adozione ed aggiornamento del Piano triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza ed attestazioni in materia di obblighi di pubblicazione</i>	A seguito deliberazione n. 22 del 14 novembre 2018 del Direttore di Agea è stato avviato un processo di riorganizzazione dell'Ente, divenuto efficace nel 2019, che ha reso necessari una mappatura ex novo delle aree a rischio corruttivo. AGEA ha aggiornato e pubblicato il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (triennio 2019/2021) approvato con deliberazione del 30 aprile 2019.
<i>Relazione annuale attività e misure anticorruzione e trasparenza</i>	Il Responsabile della Corruzione e trasparenza ha pubblicato sul website entro il 31 gennaio 2019 la "Relazione annuale riferita all'esercizio 2018" . Il RPCT ha attestato l'avvenuto monitoraggio per la verifica della sostenibilità delle misure obbligatorie/generali e specifiche individuate nel PTCP. Non risulta, invece, realizzata l'integrazione tra sistemi di monitoraggio delle misure anticorruzione e sistemi di controllo interno. Risulta definito il processo per la gestione del whistleblowing (WB) tenuto conto delle esigenze peculiari per AGEA. E' stata promossa la valutazione circa la fattibilità tecnica/economica di una soluzione progettuale che, a partire dall'implementazione della procedura WB, permetta di estenderne il campo di applicazione per una gestione integrata di tutte le segnalazioni che pervengono in AGEA (dal contesto istituzionale, dal mondo agricolo e dalla società civile) anche in ottica antifrode e di miglioramento dell'operatività istituzionale. Tali azioni risultano condotte in coerenza con quanto previsto nel PTCP
<i>Griglia della trasparenza al 31.03.2019</i>	L'OIV ha attestato (<i>verbale n. 6 del 09 aprile 2019</i>) la veridicità e l'attendibilità, alla data del 31.03.2019, delle pubblicazioni sul website dei campi di osservazione prefissati dall' ANAC con deliberazione n.141/2019.
<i>Adeguatezza e misure di miglioramento - Raccomandazioni:</i>	a) Il tema della legalità, trasparenza e integrità deve trovare concreto riferimento e implementazione nel Piano Performance triennale e annuale, sia come assegnazione di Obiettivo di Performance Organizzativa (c.d.

de
[Signature]
h

generale/trasversale), sia come assegnazione di Obiettivi strategici e specifici individuali;

b)necessità di monitoraggio e rendicontazione, semestrale e annuale, delle misure attuative realizzate rispetto a quelle previste dal Piano anticorruzione nelle aree e materie a rischio.

La presente Relazione va trasmessa a:

- Direttore Agea
- Dipartimento F.P. (a riscontro nota e-mail del 21 maggio 2019)
- Collegio Revisori dei conti, ai sensi dell'art. 4, comma 2, lett. f) d.gls n. 150/2009 e s.m.i.
- Direttori di Area
- Dirigenti di 2^ fascia

e pubblicata sul website, Sezione "Amministrazione trasparente", link "Performance".

Roma, 12 giugno 2019

dr. Salvatore Corrado



dr.ssa Maria Letizia De Lieto Vollaro



dr.ssa Patrizia Colagiovanni

