



AGID

Agenzia per l'Italia Digitale

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

28 aprile 2020

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	PROFILI ULTERIORI DI ANALISI E MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO.....	pag.10
3.9	DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV.....	pag. 13

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.

Quello del 2019 è il primo Ciclo interamente seguito con ricognizione diretta dell'Organismo, che è entrato in carica il 9 luglio 2018.

E'-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 stato il DG durante la Performance 2017 e di parte di quella 2018, seguito da un periodo di reggenza e l'insediamento a fine settembre 2018 della nuova DG rimasta in carica fino a fine 2019. Ma purtroppo nel corso del secondo semestre vi è stato un periodo di "vacatio" anche della più recente DG.

Peraltro, ciò ha contribuito, in parte, a causare un ritardo nella preparazione (e, dopo, nel 2020 nell'adozione) nel corso dell'ultimo periodo 2019 del Piano della performance 2020, che pur pronto negli obiettivi istituzionali e "ordinari", doveva essere completato alla luce delle novità anche di indirizzo politico intervenute nell'ultimo scorcio del 2019.

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 2019.

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.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è stato aggiornato con determinazione del Direttore Generale n. 132 del 28 maggio 2019. Esso tiene presente le Linee Guida intervenute, dopo l'adozione del precedente Sistema, e, principalmente, si adegua agli indirizzi metodologici, alle indicazioni ed, in generale, agli stimoli contenuti nelle n. 2 di Dicembre 2017, *Linee Guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – Ministeri*.

In generale 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, quelle CIVIT tra cui ultima la Delibera n. 23/2013), ma anche e soprattutto di quelle successive del Dipartimento Funzione Pubblica (ad esempio, Linee Guida per il Piano della *performance* n. 1-2017 Ministeri);
- 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 e non adeguato.

Ai contenuti di analisi strettamente richiesti dalle Linee Guida, questo OIV ha inteso aggiungere, da quest'anno, un ulteriore profilo di analisi di natura organizzativa (svolta, in parte, tesaurizzando le informazioni, in generale, raccolte nel corso dello svolgimento delle proprie attività di OIV del 2019, in parte attraverso un colloquio *ad hoc* con il dr. Tortorelli ed, evidentemente, con il costante supporto di analisi della STP) diretta a cogliere criticità organizzative di natura strutturale o di funzionamento relative al periodo 2019 ed a prefigurare, implicitamente, aspetti di cambiamento organizzativo auspicabili nel corso del 2020.

3 Ambiti di indagine

3.1 Performance organizzativa

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

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;
- 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 2019-2021 è stato predisposto ed approvato con determinazione del Direttore Generale n. 28 del 31 gennaio 2019.

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 2019 non è definita e, pertanto, non è possibile formulare su di essa giudizi sulla fase conclusiva del Ciclo.

Per ciò che concerne la Relazione sulla Performance 2018, essa è stata regolarmente trasmessa all'OIV entro il 30 maggio 2019 adottata con determinazione del Direttore Generale n. 156 del 13 giugno 2019, debitamente validata dall'OIV.

Il testo presenta, come l'OIV ha avuto modo di approfondire nel corso della fase di Validazione, un notevole livello di adeguatezza metodologica secondo gli standard di eccellenza che l'Agid ha sicuramente in questo campo, 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 di propria approfondita istruttoria che ha coinvolto, in modo diretto o indiretto (attraverso la STP), tutta la struttura.

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

L'OIV, pertanto, valuta la performance complessiva 2019 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 2019 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'OIV 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'Agenda, 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.

Ciò, pur non potendo essere indicatore assoluto di condivisione del Sistema, significa, in qualche modo, che la struttura sociale dell'Agenda, come minimo, accetti di buon grado esiti di procedure valutative per come poste in essere nell'Ente.

Un solo dipendente si è avvalso della valutazione di secondo livello, come definita nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il vigente Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, è da ricordare, prevede, infatti, (a pag. 19 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.

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 è stato pienamente coerente e adeguato rispetto all'impostazione del D. Lgs. n. 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, come questo OIV ha potuto constatare, 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, l'OIV valuta l'ambito del processo di attuazione del Ciclo della performance pienamente coerente ed adeguato.

In tal senso, ad esempio, è stato possibile valutare, con il supporto della STP e sia pure in modo destrutturato, oltre ai profili aventi maggiore oggettività, i 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).

L'OIV si propone per la prossima Relazione (ed augurandosi che nel corso del 2020 si placchi, a breve, il periodo di emergenza organizzativa, causata, a sua volta, dall'emergenza sanitaria della pandemia) di svolgere, con modalità più raffinata, il controllo in oggetto

Infrastruttura di supporto.

L'OIV rileva che la Struttura 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.

L'ente è in via di riorganizzazione e le funzioni dell'Struttura Tecnica Permanente presso l'OIV sono al momento svolte in un servizio dell'Ufficio Organizzazione e gestione del personale, il cui responsabile ha adeguatamente svolto le funzioni proprie del responsabile della STP. Tale responsabile coordina una rete di Tutor del Sistema di valutazione delle prestazioni del personale, disciplinato nel Sistema di misurazione e valutazione della performance – Allegato Procedura operativa del Sistema di valutazione delle prestazioni del personale.

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

Come proposta di miglioramento, a questo proposito, si continua a ritenere 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).

Si ha comunque notizia che, alla fine del 2019, l'ente si sia attivato per una migliore specificazione di tale sistema.

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

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.

Com'è noto la Deliberazione n. 213 del 4 marzo 2020, pubblicata il 12/03/2020, ha prorogato i termini dell'OIV per l'attestazione dati al 30 giugno 2020 e la loro pubblicazione al 31 luglio 2020. Di conseguenza, l'OIV è tenuta ad attestare la pubblicazione dei dati, come indicati nella delibera 213, al 30 giugno 2020 e non più al 31 marzo 2020. Di conseguenza, l'OIV non ha ancora raccolto, dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e dal suo staff, informazioni necessarie ed adeguate per valutare il

processo di archiviazione, raccolta, trasmissione e pubblicazione dati. Ciò avverrà, per congruenza di analisi nel corso di vari incontri formali e informali ma successivamente alla stesura di questo documento da questo OIV.

Su tale profili, pur constatando la costante opera di cura, di sensibilizzazione e di monitoraggio sviluppata da parte del RPCT e del suo staff verso la struttura organizzativa dell'ente, l'OIV ritiene di non poter valutare, relativamente all'anno 2019, l'adeguamento rispetto a quanto richiesto dalle disposizioni del D. Lgs. n. 33/2013. In questa fase, dovendo svolgere la propria indagine finalizzata all'Attestazione o meno relativa al 2019, l'Organismo limita a riproporre l'esigenza, come lo scorso anno, di accrescere sempre più l'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, ferma restando quanto detto al punto precedente e quindi tesaurizzando qui informazioni raccolte presso il RPCT ed suo staff in corso di 2019, 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".

Resta fermo quanto detto al punto 3.5.1. per cui l'OIV, ad oggi, non è in grado di esprimere un giudizio compiuto sul profilo in esame, pur ravvisando, in linea di massima, 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. Profili ulteriori di analisi e di miglioramento organizzativo

Come detto, l'OIV, non alterando la distinzione dei ruoli prevista dalla legge n. 150/2009 e come ulteriormente chiarita dalle Linee Guida del DFP che vede questo Organismo, principalmente, come controller "proattivo", ha voluto, in questa Relazione, arricchire la propria analisi su una serie di profili organizzativi ulteriori allo scopo di individuare profili che possano, analizzati, valutati e migliorati allo scopo dalla Direzione generale dell'Ente, essere presi in considerazione dall'Agenzia per rafforzare la "capacità organizzativa" di Performance dell'Agenzia.

E da premettere che, a causa della citata emergenza organizzativa legata ai problemi sanitari, l'OIV non ha potuto approfondire compiutamente, per come auspicava, questa parte dell'analisi, esso tuttavia, intende, comunque, evidenziare gli aspetti di criticità/miglioramento organizzativo comunque rilevati in relazione al 2019.

Pertanto, la logica di fondo di quanto si dirà è quella di dare segnali sia "forti" sia "deboli", derivanti dall'analisi dell'OIV, affinché siano meglio approfonditi dal Vertice di indirizzo politico dell'Agenzia e dal Management dell'Agenzia al fine di potenziare la capacità di performance dell'agenzia.

- **Profili di Struttura organizzativa**

- a) Esigenze di riverifica della adeguatezza/congruità organizzativa.**

In primo luogo, molti aspetti di analisi fanno ritenere che sia utile che si proceda ad una verifica del disegno di struttura organizzativa, al fine di valutarne meglio l'adeguatezza rispetto a Mission e Strategia. In particolare

l'attuale organigramma dell'ente risale al 2017 e, considerando la turbolenza di contesto, che, in questi ultimi anni, ha caratterizzato Agid e la sua missione, con il confluire di una pluralità, spesso altalenante, di aspettative e di attese di natura strategica, si auspica utile, a breve, una verifica della congruenza organizzativa dell'intera struttura e del sistema dei ruoli organizzativi, per capire se sia effettivamente calibrata rispetto alla missione più attuale dell'Agid ed alla più recente strategia, intervenendo eventualmente di conseguenza.

b) Compiuta definizione del ruolo di Vicario di Direzione Generale.

il secondo luogo, l'anno 2019 ha evidenziato un significativo problema strutturale (particolarmente emerso, nel corso del secondo semestre del 2019, con l'assenza fisica della titolare del ruolo di Direttore generale) nel sistema dei ruoli interni: la non compiuta delineazione del ruolo e dei poteri di Vicario del/la Direttore/trice Generale.

Su questo aspetto si consiglia un'opportuna rifinitura del Sistema dei ruoli, anche a valenza esterna ed ufficiale, in modo da consentire, permanente, massima continuità all'azione di Vertice gestionale nelle fasi di "interregno" organizzativo.

c) Comitato di Direzione

Dall'analisi svolta risulterebbe non progettato o comunque non attivo, nel 2019, un "Comitato di Direzione" che riunisca, sotto la guida del Vertice Generale, il gruppo dei Dirigenti, con l'eventuale possibilità di partecipazione di ulteriori ruoli, interni o esterni, di volta in volta invitati.

In questa sede, ci si limita a consigliare di valutare l'opportunità di creare tale soggetto organizzativo.

A carico di tale organo strutturale per quanto riguarda più strettamente la Performance. potrebbero confluire, ad esempio, anche tematiche di "omogeneizzazione" della Valutazione della Performance delle risorse sottoposte ai Dirigenti.

• Problematiche di insufficiente copertura in termini di risorse umane

a) Carenza di organico in generale.

Si rileva innanzitutto, in via generale, l'oggettiva "distanza", nel corso del 2019, tra organico previsto ed effettiva disponibilità di risorse umane,.

Inoltre, l'organico attuale sembra presentare un'età media tendenzialmente alta. Questo, se rappresenta da taluni lati un punto di forza, consiglierebbe l'inserimento, ovviamente in regime di compatibilità con il budget, di nuove e più giovani risorse, che è da ritenere determinerebbero un ulteriore accrescimento di competenze sicuramente utili allo sviluppo della performance dell'Agenzia.

b) Carenza di titolari di ruoli dirigenziali.

Nel corso del 2019 si è aggravata (anche con l'uscita di qualche risorsa in corso dell'anno) la carenza nel numero dei Dirigenti. Nel complesso la situazione risulta oggettivamente critica, considerando, sia l'insufficiente "copertura" delle "posizioni dirigenziali" complessivamente richieste dal disegno di struttura organizzativa

attuale dell’Agenzia, sia il notevole numero di “interim” esistenti al 31 dicembre 2019.

-

- **Profili di premialità**

Al fine di potenziare la capacità di performance dell’Agenzia occorre approfondire, compatibilmente con i limiti giuridici ed economici, una revisione del Sistema Premiante, valutando l’opportunità di adeguamenti e l’introduzione di nuove forme di premio.

- **Monitoraggio annuale o periodico del “clima organizzativo” e misurazione del livello di benessere**

Si consiglia l’approfondimento dei profili di “clima organizzativo” in generale.

In tal senso, a parte l’esigenza di verificare in via generale il livello di benessere organizzativo esistente nell’Agenzia (in modo da poterlo confrontare in futuro con successive analisi), si reputa particolarmente utile analizzare profili specifici quali, ad esempio, quelli di

- motivazione/demotivazione specie ai livelli intermedi dell’organizzazione, anche considerando le consuete variabili organizzative influenti (ad esempio, formazione possibilità di carriera, adeguatezza della retribuzione e più in generale del sistema preminente, ...);
- orizzontalità e trasversalità della comunicazione (ad esempio approfondendo l’eventuale esistenza o meno di logiche “a compartimenti stagni”);
- criticità o meno riscontrabili in fase di comunicazione iniziale, intermedia e finale della valutazione, all’interno dei vari ambiti organizzativi.

- **Formazione**

Se, da un lato, pur sembra quasi superfluo sostenere che un incremento dell’attività formativa abbia immediati e diretti effetti proprio sulla capacità di accrescere la performance dell’AGID, tuttavia si suggerisce di valutare l’adeguatezza della formazione su cui sembrano affiorare, a prima vista, problemi di budget dedicato.

- **Applicazione Codice di comportamento e Performance**

Anche alla luce di quanto auspicato dal Gruppo di Lavoro, presso Anac, in materia di Codici di comportamento nazionale e di quello della singola amministrazione, occorre valutare e prevedere modalità innovative al fine di dare attuazione dei Codici stessi attraverso la Performance.

In tal senso, ad esempio, sarebbe utile definire profili comportamento organizzativo (e se del caso obiettivi) con aspetti di valutazione legati ai contenuti sostanziali dei Codici di comportamento. In tal modo, oltre ad arricchire la Performance di contenuti, si può contribuire, allo stesso tempo, a monitorare, indirettamente, il grado di attuazione dei Codici di comportamento nazionale e di Agenzia.

3.9. 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, della Struttura di supporto all'OIV.

Inoltre (data le difficoltà derivanti dall'emergenza organizzativa collegata a quella sanitaria) l'OIV ha consultato una parte dei ruoli dirigenziali.

Per la redazione della presente Relazione sono state desunte informazioni da incontri, nel corso del 2019, con singoli dirigenti e da quanto raccolto attraverso l'utilissima opera di interposizione della Struttura di supporto 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 2019-2021;
- Documento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della performance approvato con determinazione del Direttore Generale n. 132 del 28 maggio 2019;
- La Relazione sulla Performance 2018.

28/04/2019

L'OIV Monea Aldo (documento firmato digitalmente)