

*Verbale n. 1 del 10 gennaio 2020*

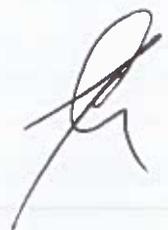
\*\*\*\*\*

**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 2019**

AGEA - OIV - Prot. Interno N.0007224 del 29/01/2020



## - PRESENTAZIONE -

La presente Relazione aggiorna - ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. a), del Decreto legislativo n.150 del 2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017 - il funzionamento complessivo registrato nell' **esercizio 2019** relativo a::

- a) Sistema della Performance;
- b) Controlli interni;
- c) Trasparenza e integrità.

Nell'evidenziare le criticità riscontrate con riferimento al funzionamento complessivo dei tre Sistemi, il monitoraggio e l'analisi effettuate prendono in considerazione sia lo stato di funzionamento complessivo, sia la complessità del contesto di riferimento in cui l'Ente ha operato anche a seguito dell'implementazione, nell'ultimo triennio, di un significativo processo di ridimensionamento dell'intera struttura amministrativa, in aggiunta alla scarsità di risorse finanziarie a fronte di funzioni istituzionali rimaste immutate.

La presente Relazione "fotografa" e segnala le criticità in atto e segnala – ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a) del citato d.lgs n. 150/2009 – le leve di miglioramento nei tre "Sistemi", finalizzate sia ad un adeguamento alle nuove disposizioni previste dal d.lgs n. 74 del 25 maggio 2017, con particolare riferimento al coinvolgimento partecipativo della "voce dei cittadini" nella valutazione della Performance di Ente (Performance Organizzativa) e, più in generale, dei destinatari delle politiche e dell'azione amministrativa, sia alla effettiva implementazione di adeguati e tempestivi controlli interni sui processi e sulla concreta attuazione delle misure anticorruzione e trasparenza nelle aree e materie a rischio.

AGEA - OIV - Prot. Interno N.0007224 del 29/01/2020



## PARTE PRIMA

### - FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE

#### 1.1 - ANALISI FUNZIONAMENTO METODOLOGIA VIGENTE E PIANO PERFORMANCE

ASPETTI MONITORATI	ESITI DELLE VERIFICHE
<p>Verifica Piano Performance in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-chiara definizione e contenuto degli Obiettivi di rilevanza "generale" e strategici/strutturali</li><li>-legame tra Obiettivi, Target e Indicatori</li><li>-rilevazione e misurazione effettiva della Performance Organizzativa e individuale</li></ul>	<p>Il Sistema di misurazione e valutazione della Performance in Agea è stato approvato con provvedimenti n. 31 del 26 giugno 2013 ed implementato con deliberazione n. 33 del 07 luglio 2014.</p> <p>Il Piano triennale della Performance 2019 - 2021 è stato approvato con provvedimento n. 25 del 12 settembre 2019.</p> <p>Il Piano triennale delle Performance di AGEA riporta:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-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);</li><li>-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>;</li><li>-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);</li><li>-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.);</li></ul> <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>

AGEA - OIV - Prot. Interno N.0007224 del 29/01/2020

<p><i>Attori della funzione di misurazione e di valutazione</i></p> <p><i>Criticità:</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>Nel vigente Sistema/metodologia non è previsto il coinvolgimento, la partecipazione ed il grado di 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 <i>Obiettivi di Performance Organizzativa</i> a valenza generale /trasversale (art. 9, comma 1, lett. a, d.lgs citato).</p> <p>Un "<i>Piano degli indicatori</i>" 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 <b>Circ. della PCM n. 80611 del 30.12.2019</b> ad oggetto "<i>Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle P.A— Ciclo Performance 2020/2022</i>" rappresenta per le Direzioni di Area un ulteriore punto di riferimento.</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. Il processo valutativo sugli Obiettivi generali e individuali della dirigenza poggia ancora su procedure documentali.</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>Annualmente, nei mesi di dicembre/gennaio, per lo sviluppo delle attività e degli adempimenti 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 ed approvazione del Piano annuale delle Performance, sia nella rendicontazione e "Relazione sulla Performance, nonostante reiterate raccomandazioni in merito.</p> <p>Il ritardo si ripercuote sulla corretta gestione del Ciclo della performance.</p>
<p><i>Raccomandazioni:</i></p>	<p>-Il rispetto della calendarizzazione, come definita dalla vigente normativa (art. 10 d.lgs. n. 150/2009 e s.m.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>- E' 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
<p><i>Ambiti di misurazione previsti dalla Metodologia</i></p>	<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</p>



<p><i>Livelli di misurazione</i></p>	<p>Performance organizzativa, sono compiutamente definiti nel Piano triennale della performance 2019/2021 nel cui ambito sono declinati annualmente gli Obiettivi strategici individuali per i direttori di Area e gli Obiettivi operativi di gestione</p> <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<sup>a</sup> fascia ed al personale a livello della propria Area. Ai fini della valutazione dei risultati sono concordati e fissati i pesi di ciascun obiettivo.</p>
<p><i>Adeguatezza definizione Obiettivi P. O.</i></p>	<p><b>Mission di Agea</b> 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, funzionali e strumentali".</p> <p>Gli Obiettivi di Performance Organizzativa sono prefissati come segue:</p> <p>N. 1 – Miglioramento dei rapporti con l'Unione europea          N. 2 – Gestione amministrativa del SIAN e altri fornitori          N. 3 - Azioni connesse alla realizzazione del Progetto Agricoltura 2.0          N. 4 – Collaborazione con altre P.A.          N. 5 – Azioni per assicurare il miglioramento dei servizi agli agricoltori          N. 6- Riorganizzazione dell'Agenzia e miglioramento dei processi di gestione amministrativo-contabile.</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>
<p><i>Adeguatezza misurazione e Valutazione</i></p>	<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>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).</p>

<p><i>Frequenza monitoraggi</i></p>	<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>Per l'esercizio 2019 il monitoraggio è stato realizzato nei mesi di ottobre-novembre 2019 con la verifica degli "scostamenti" rispetto ai target attesi, con l'analisi delle relative cause e l'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
<p><i>Ambiti e Livelli di misurazione- valutazione previsti dalla Metodologia</i></p>	<p>La Performance individuale è declinata nelle <i>componenti</i>:</p> <p><b>A) Obiettivi individuali</b>, 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 <b>dirigenziale</b> gli Obiettivi sono condivisi con i Direttori di Area e correlati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;</li> <li>- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;</li> <li>- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;</li> <li>- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.</li> </ul> <p>per il restante personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;</li> </ul> <p>Gli <b>Obiettivi operativi di gestione</b> per il personale a livello sono definiti dai Dirigenti con il sistema a "cascading".</p>
<p><i>Adeguatezza e tempestività di definizione</i></p>	<p>Nell'esercizio 2019 la definizione e l'assegnazione degli Obiettivi di Performance individuale è risultata tardiva rispetto al termine programmato del 31 gennaio, con criticità sull'apertura del ciclo Performance 2019 e sulle conseguenti fasi di monitoraggio.</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</p>



contraddittorio.

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).

**B) Comportamenti Organizzativi:** secondo la Metodologia vigente, il c.d. "giudizio di valore" spetta:

- al Direttore di Agea, con il supporto/proposta dell'OIV, per i Direttori di Area;
- ai Direttori di Area, per i dirigenti di 2<sup>a</sup> fascia;
- 

*Per il restante personale*, la competenza della valutazione è riservata, "a cascata", al dirigente preposto.

La valutazione dei "Comportamenti organizzativi" dei dirigenti, è declinata nelle variabili:

- *Problem solving*
- *Capacità e contributo organizzativo e di gestione delle risorse*
- *Integrazione personale nell'organizzazione*
- *Atteggiamento valutativo*

Si rende necessario un adeguamento/implementazione dei fattori di valutazione dei "comportamenti organizzativi" con la previsione della valutazione delle:

- *Competenze manageriali/organizzative*
- *Competenze professionali trasversali*
- *Competenze professionali specialistiche*

*Ulteriori Leve di miglioramento:*

a) *rilevanza degli Obiettivi individuali*

Gli Obiettivi "individuali" da definire ed assegnare annualmente ai dirigenti ed agli incaricati di P.O. devono essere: **rilevanti, sfidanti, innovativi, misurabili. Non devono riguardare gli adempimenti ordinari ed istituzionali connessi alla posizione occupata.**

b) *oltre la valutazione gerarchica*

*In occasione dell'aggiornamento annuale del SMVP l'Ente – in relazione alla complessità organizzativa ed ambientale ed alle esigenze funzionali potrà prevedere di introdurre nel proprio Sistema nuovi metodi di valutazione che prevedono il coinvolgimento di ulteriori soggetti valutatori, quali a titolo non esaustivo:*

- *la valutazione dal basso* (nella quale sono i collaboratori che

	<p>esprimono un giudizio sul proprio superiore);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>la valutazione da parte di stakeholder esterni</i> (per esempio, da parte degli utenti di un servizio erogato dall'ufficio o di un campione di cittadini opportunamente individuato o da altri portatori di interessi, fondamentale quando si tratta di dipendenti a stretto contatto con il pubblico) (cfr. L.g. n. <del>4</del> <b>4</b>-dicembre 2019 del DFP).</li> </ul> <p>Tale coinvolgimento è finalizzato ad una visione condivisa e ad un approccio partecipativo e motivazionale al processo di misurazione e valutazione della performance individuale.</p>
Contenzioso	Al 31 dicembre 2019 non risultano presentati ricorsi avverso la valutazione (o ritardo di valutazione) relativi agli esercizi 2017 e 2018.
Utilizzo de Sistema premiale	<p>Il sistema premiante è stato gestito in linea con quanto previsto dal d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dai CCNL .</p> <p>Non risultano attivati gli <i>Istituti di premialità per l'innovazione e l'eccellenza</i>.</p> <p>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.</p>

AGEA - OIV - Prot. Interno N.0007224 del 29/01/2020

#### 1.4 – PUNTI DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.

Apertura Ciclo Performance	<p><b>Necessità di maggiore attenzione e rispetto dei tempi</b> da parte della Direzione Agea e dei Direttori di Area nelle fasi di negoziazione e definizione degli Obiettivi di Performance Organizzativa ed individuale.</p> <p>Nelle more dell'aggiornamento del Piano triennale della Performance 2020/2022, Agea dovrà approvare – con tempestività e comunque entro il 31 gennaio 2020 - il Piano annuale degli Obiettivi di Performance esercizio 2020 <u>considerato che la prima annualità del Piano degli Obiettivi di Performance 2019/2021 è stata considerata ad ogni effetto quale assegnazione degli Obiettivi di Performance Organizzativa ed individuale per l'esercizio 2019.</u></p> <p>Ogni eventuale ritardo incide negativamente sulla corretta apertura e sulla gestione del Ciclo della Performance 2020.</p>
Soggetti coinvolti nella valutazione	<i>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>

	<p><b>Passaggi utili per la messa in atto di un processo adeguato e sostenibile:</b></p> <p>a) definizione di una mappatura degli utenti esterni e interni e collegamento con attività, processi e progetti,</p> <p>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.</p> <p>c) pubblicazione annuale su website degli esiti della rilevazione, con rappresentazione chiara ed intellegibile.</p>
Ambiti e criteri della valutazione	<p>In sede di definizione del Piano Performance triennale, la componente "<u>Performance Organizzativa</u>" ed i relativi <u>Obiettivi (trasversali di processo, di attività o di progetto)</u> devono concernere e prevedere, nell'arco triennale, <u>gli ambiti</u>" previsti dall'art. 8 del d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i., <u>con l'aggiunta delle misure concrete annuali anticorruzione e trasparenza previste dal PTPCT.</u></p>
<p>Snellimento/semplificazione e oggettività della valutazione</p> <p>Implementazione sistema informativo ed oggettività della misurazione-valutazione</p> <p>Ulteriori leve di miglioramento</p>	<p>Un sistema informativo adeguato consente di rendicontare il raggiungimento degli obiettivi in modo omogeneo garantendo la misurazione e la valutazione della Performance organizzativa e individuale in modo coerente rispetto ai risultati attesi.</p> <p><u>E' urgente ed indifferibile che il sistema di programmazione e il sistema di misurazione-valutazione delle performance</u> nell'Ente siano <b>totalmente informatizzati</b>, anche al fine di supportare i processi garantendo la tracciatura, oltre che ai fini formali, anche a fini sostanziali per consentire al management di orientare l'azione amministrativa al raggiungimento degli obiettivi.</p> <p>Tutte le misurazioni e valutazioni devono essere disponibili on-line con possibilità di verifica di ciascuna fase valutativa (programmazione, verifica-monitoraggio intermedio e rendicontazione finale).</p> <p>a) maggiore accortezza e valutazione critica nella scelta degli indicatori di risultato desumibili dal Piano indicatori, già predisposto (e da aggiornare annualmente) e nella definizione dei Target attesi rispetto agli Obiettivi, sia generali/trasversali che individuali.</p> <p><b>La definizione degli Obiettivi strategici</b> (di Performance organizzativa e individuali ) dovranno rispettare i <b>requisiti</b> della <b>rilevanza, significatività, essere sfidanti, ambiziosi, non facilmente realizzabili e, soprattutto, non rappresentare i compiti ordinari e d'istituto a cui si è preposti.</b></p> <p>b) necessità di definire "Target" (Risultati attesi) <b>sfidanti, ma realistici</b> in relazione alle risorse umane, finanziarie e</p>



	<p>strumentali disponibili al fine di evitare sproporzionati scostamenti tra valore conseguito e risultato atteso, oltre alla possibilità di apportare, in tempo utile, miglioramenti e rettifiche ai Target medesimi.</p> <p><b>c)necessità di semplificare la definizione degli Obiettivi</b> evitando sia la frammentazione in più obiettivi, sia la <u>“ripetizione” degli stessi negli esercizi successivi.</u></p> <p><b>e)differenziazione nelle valutazioni</b> quale dimensione obbligatoria nella valutazione individuale dei dirigenti, ai sensi dell’art. 9, comma 1, lett. d), e indicatore sintomatico di “credibilità” del SMVP (<i>La mancata o scarsa differenziazione delle valutazioni, oltre a essere fonte di potenziale responsabilità amministrativa, implica anche “rischi da un punto di vista organizzativo, avendo un impatto potenzialmente negativo sul livello di motivazione dei dipendenti, sull’equità percepita e sulla “credibilità” stessa del SMVP: cfr LG n. 5 - dicembre 2019 del DFP)</i></p>
<p><i>Revisitazione Metodologia di misurazione e valutazione</i></p>	<p>L’art. 7, comma 1 del d.lgs. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. 74/2017, prevede che le Amministrazioni pubbliche “adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell’Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance”.</p> <p>Con verbali n. 8 del 12 giugno 2019, n. 12 del 15 ottobre 2019 e n. 14 dell’11 dicembre 2019 e in occasione dell’audizione dei Direttori di Area del 12 dicembre 2019 sono state segnalate e condivise le criticità del vigente SMVP il cui ultimo aggiornamento risale al 07.07.2014 (deliberazione n. 33).</p> <p>Alle Direzioni di Area sono state altresì partecipate le circolari del DFP <i>prot. n. 980 del 09/01/2019 e n. 7905 del 18.12.2019</i> con le quali sono state sollecitate le P.A. ad aggiornare il SMVP.</p> <p>Acquisiti gli indirizzi da parte della Direzione politica di Agea, 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</p>
<p><i>Compartecipazione del personale al processo di definizione degli Obiettivi di Performance e formazione/aggiornamento annuale</i></p>	<p>Necessità di coinvolgimento partecipativo al Ciclo della Performance, nonché di <b>formazione ed aggiornamento annuale</b>, di tutto il personale di 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, quale fattore determinante e significativo per una efficace implementazione del “Sistema”, da aggiornare con cadenza annuale o biennale.</p>

## 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>	<p><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.</p>
<i>Ulteriori controlli</i>	<p>Ulteriori controlli sono svolti dall'Ufficio Servizi Finanziari – settore Esecuzione Pagamenti. I controlli effettuati dal settore 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.</p>

AGEA - OIV - Prot. Interno N.0007224 del 29/01/2020

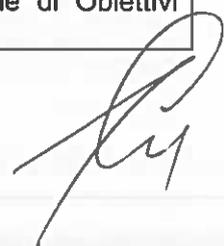


PARTE TERZA

TRASPARENZA, INTEGRITA' E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<p><i>Adozione ed aggiornamento del Piano triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza ed attestazioni in materia di obblighi di pubblicazione</i></p> <p><i>Relazione annuale attività e misure anticorruzione e trasparenza</i></p> <p><i>Griglia della trasparenza al 31.03.2019</i></p>	<p>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 <u>nuova mappatura delle aree a rischio corruttivo</u>.</p> <p>AGEA ha aggiornato e pubblicato il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (triennio 2019/2021 ) approvato con <i>deliberazione n. 31 del 06 novembre 2019</i>.</p> <p>Il Responsabile della Corruzione e trasparenza dovrà pubblicare sul website entro il 31 gennaio 2020 la "Relazione annuale riferita all'esercizio 2019".</p> <p>Il RPCT ha attestato l'avvenuto monitoraggio per la verifica della sostenibilità delle misure obbligatorie/generali e specifiche individuate nel PTCP.</p> <p>Non risulta, invece, realizzata l'integrazione tra sistemi di monitoraggio delle misure anticorruzione e sistemi di controllo interno.</p> <p>Risulta definito il processo per la gestione del whistleblowing (WB) tenuto conto delle esigenze peculiari di 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 PTPC</p> <p>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.</p>
<p><i>Adeguatezza e leve di miglioramento - Raccomandazioni:</i></p>	<p>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. generale/trasversale), sia come assegnazione di Obiettivi strategici e specifici individuali;</p>

AGEA - OIV - Prot. Interno N.0007224 del 29/01/2020



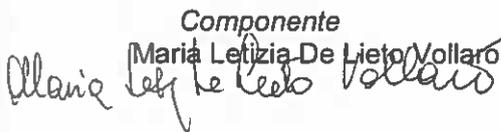
	<b>b) necessità di monitoraggio e rendicontazione, semestrale e annuale, delle misure attuative realizzate rispetto a quelle previste dal Piano anticorruzione nelle aree e materie a rischio.</b>
--	--

**La presente Relazione va trasmessa:**

- Al Direttore di Agea;
- Al Collegio dei Revisori dei conti, dell'art. 4, comma 2, lett. f) d.gls n. 150/2009 e s.m.i.
- Ai Direttori di Area
- Al Dirigente Segreteria tecnica di supporto

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

Li, 10 gennaio 2020

Componente  
Maria Letizia De Lieto Vollaro  


Presidente  
Salvatore CORRADO  
(Firma digitale)  


Componente  
Patrizia Colagiovanni  
