



AGID

Agenzia per l'Italia Digitale

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

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

(relativa al Ciclo della Performance dell'anno 2021)

(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.)

26 aprile 2022

L'OIV
Monea Aldo
(firma digitale)

INDICE

1	PREMESSA.....	pag. 3
2	CONSIDERAZIONI GENERALI SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI.....	pag.4
3.	AMBITI DI INDAGINE:	pag. 8
3.1.	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	pag. 8
3.1.1.	Definizione degli obiettivi	
3.1.2.	Monitoraggio intermedio degli obiettivi	
3.1.3.	Valutazione finale dei risultati	
3.2.	PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	pag. 10
3.2.1.	Assegnazione degli obiettivi individuali	
3.2.2.	Valutazione degli obiettivi individuali	
3.3	PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE.....	pag. 11
3.4	INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO.....	pag. 11
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. 13
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. 15
3.7	UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	pag. 15
3.8	PROFILI ULTERIORI DI ANALISI E MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO.....	pag.15
3.9	DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV.....	pag. 21

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, ulteriore finalità è pure quella di evidenziare le criticità e i punti di forza del Sistema attuale al fine di presentare proposte di miglioramento, in coerenza con l'ulteriore ed implicita "ratio" (che questo OIV ritiene che il documento abbia) di natura organizzativa del documento. Cio in conseguenza di una mia "lettura" proattiva, in chiave di "improvement" per l'Agenzia, del mio ruolo di OIV.

L'operato dell'OIV, in questo documento, si ispira ai principi di indipendenza e imparzialità, la Relazione rispetta i principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, e (nei limiti del possibile, trattandosi di valutazioni comunque soggettive) verificabilità dei contenuti.

In chiave generale, è da dire che il 2021 è stato, com'è noto, un anno ancora caratterizzato dalla gravissima turbolenza derivante dal contesto esterno che ha provocato notevoli conseguenze sul funzionamento organizzativo dell'Agenzia.

Inoltre, nel gennaio del 2021 si è l'insediato il nuovo Ministro vigilante su AGID.

Nel complesso, si può premettere rispetto a quanto si dirà in dettaglio, l'Agenzia ha dimostrato una notevole continuità di programmazione delle proprie attività ed ha progettato, nel 2021, una nuova organizzazione entrata a regime all'inizio del 2022.

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

Introduzione

Il Ciclo della Performance 2021 è stato caratterizzato da elevato turbolenza e cambiamento.

Il contesto esterno, il 2021 ha presentato elevata turbolenza per il verificarsi di varie novità.

Sul piano dei contenuti è evidente che le nuove Linee di indirizzo provenienti dal nuovo Ministero Innovazione tecnologica e digitalizzazione, nato all'inizio del 2021, ha determinato uno specifico impulso di cambiamento che ha prodotto un primo "impatto", innanzitutto, nel 2021, sul *Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione* e successivamente sul Piano della Performance 2021-2023¹ adottato con determinazione DG n. 110 del 1° febbraio 2021.

Il fattore di turbolenza, derivante dal contesto esterno nel 2021, è stato determinato dal perdurare (della emergenza sanitaria e conseguentemente) dell'emergenza organizzativa derivante da quella sanitaria iniziata nel 2020. La crisi ha prodotto un forte cambiamento dell'organizzazione del lavoro con forti conseguenze operative, varie difficoltà e (secondo la valutazione di questo OIV), al contempo, grandi conferme positive o opportunità organizzative. In tal senso, ad esempio, il Piano Performance 2021-2023 è stato approvato, regolarmente, nei tempi di legge, mentre quello 2022-2024, com'è noto, sta subendo gli slittamenti causati da motivi endogeni (lentezza nell'emanazione delle Linee Guida in materia di PIAO).

In questo ultimo senso, l'OIV ha, con segnalazioni attraverso la STP, sensibilizzato l'Agenzia all'adozione, comunque, di un Piano della Performance, eventualmente provvisorio, con obiettivi da perseguire da parte della struttura in attesa che vengano ufficializzati, dalle Istituzioni deputate, le Linee Guida in materia .

In ogni caso, considerando l'emergenza 2021, essa è stata, secondo l'OIV, organizzata, gestita e quindi vissuta, dal punto di vista lavorativo da AGID, in modo e con esiti, complessivamente, positivi. Anche nel corso del 2021 e di questo primo scorcio di Performance 2021, infatti:

- a) risulta un'efficace e efficiente azione di gestione, da parte della tecnostruttura dell'Agenzia, degli effetti interni delle turbolenza esterna;
- b) lo Smart working è divenuto, nella concretezza del lavoro, consapevole strumento di organizzazione del lavoro, caratterizzato da varie utilità che superano la semplice utilità emergenziale; In tal senso, è da rilevare la maestria di AGID nell'utilizzo dello *smart working*, resa palese, pure ad una verifica *ex post* ed

¹ Sul Piano della Performance 2021-2023 cfr. https://trasparenza.agid.gov.it/pagina44_piano-della-performance.html

Come ulteriore importantissimo documento di base cfr. Il *Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione*, frutto della stretta collaborazione tra l'Agenzia per l'Italia Digitale e il Dipartimento per la Trasformazione Digitale. Roma, 2020, in <https://www.agid.gov.it/agenzia/piano-triennale>

esterna, dalla redazione tempestiva ed efficace del POLA sin da gennaio 2021 (quando altre istituzioni pubbliche vivevano gravi difficoltà nella stesura tempestiva del documento) ed avendo reingegnerizzato i processi, rendendoli fruibili ai dipendenti.

Anche nel corso del 2021 e della prima parte del 2022 i Sistemi Informatici/informativi dell'Agencia, infatti, hanno reso possibile l'utilizzo, da parte del personale interno, di adeguate infrastrutture tecnologiche a supporto dell'organizzazione lavorativa e quindi dello SW;

c) † dipendenti e collaboratori hanno adeguatamente metabolizzato l'organizzazione del lavoro "a distanza".

Pertanto anche nel Ciclo della Performance 2021 (fermo restando che solo a giugno saranno noti i risultati ufficiali della stessa Performance) sembra essersi realizzato, dalle informazioni acquisite dall'OIV una piena integrazione dello "smart working" come modalità di lavoro adeguata al periodo di congiuntura.

Più in generale, anche nel 2021 si sono riscontrati:

- adeguatezza (è bene dirlo, anche per la sapiente opera di tessitura organizzativa e di supervisione tecnico-specialistica operate dalla Dr.ssa P. Monari) del *Piano delle Performance* come strumento di programmazione, "a cascata" sulla base degli indirizzi strategici esterni all'Agencia e di quelli interni dati dal Direttore Generale della stessa;
- elevata attenzione, da parte di tutto il personale, sulla *Performance organizzativa* di ente (proprio sulla base del testo del Piano prima citato);
- convergenza convinta del personale intorno agli obiettivi del proprio dirigente.

Questo OIV, ad aprile 2022, non può, evidentemente rilevare, compiutamente, i risultati puntuali della Performance 2021, (dati i tempi fisiologici sia della Relazione sulla Performance 2021 da parte dell'Agencia sia della sua Validazione, avendo quest'ultima scadenza solo a giugno 2022.. Tuttavia, alcune rilevazioni oggettive (ad esempio, l'osservazione effettuata dall'OIV in sede di monitoraggio intermedio dei risultati ed i riscontri anche informali avuti in corso di 2021, consentono di poter cominciare ad affermare, sia pure ancora in modo interlocutorio, che la Performance 2021 ha trovato (anche grazie all'utilizzo managerialmente orientato dello *smart working*) adeguata realizzazione, superando, anche nel 2021, il *gap* legato ai problemi dell'emergenza.

Ciò che si è detto vale relativamente alla Performance considerata sul piano sostanziale come attività di produzione complessiva da parte dell'Agencia. Discorso simile vale per altre attività di formalizzazione quale, ad esempio, l'assegnazione individuale degli obiettivi su cui si riscontra, tuttavia, il perdurare di una certa "distanza" temporale tra comunicazione sostanziale degli stessi obiettivi (avvenuta tempestivamente, nella miriade di forme di *call conference* o di *e-mail*, all'interno di ciascuna Direzione) e piena formalizzazione/assegnazione formale individuale avvenuta (anche a causa dell'emergenza organizzativa detta) con tempi ben più lenti. Il fenomeno sembra aver interessato non solo la Performance 2021 ma sembra interessate anche quella, *in fieri*, 2022. Naturalmente su tale profilo organizzativo l'OIV indirizza un forte invito

a migliorare nel prossimo futuro, specie quando l'emergenza sanitaria/organizzativa sarà solamente un ricordo, iniziando proprio da aprile 2022.

Ciclo della Performance

Proprio alla luce delle variabili endogene ed esogene in cui l'ente ha operato nell'esercizio 2021 e delle notevoli difficoltà di contesto esterno intervenute ed in gran parte accennate, l'OIV ritiene che il funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni di AGID sia da valutare in termini, complessivamente, molto positivi, come in passato.

L'OIV ritiene, anche alla luce dell'analisi svolta con la collaborazione del proprio referente interno rappresentato dalla STP e delle interviste svolte, che, nel complesso, il funzionamento del Sistema, anche nel 2021, sia stato coerente alla normativa, alle Linee guida ANAC e funzionale al miglioramento continuo della gestione dell'Ente e della sua Trasparenza, quindi ottimale in termini di *compliance*. Ne sono indiretta conferma, peraltro, i frequenti apprezzamenti, in via diretta o indiretta, da parte del Dipartimento Funzione pubblica nei confronti dell'operato in tema di Ciclo della Performance ed, in specie, della documentazione elaborata e degli strumenti prodotti e utilizzati nell'AGID.

Considerando specificatamente il *Sistema di Misurazione e Valutazione della performance* vi è da dire che esso è stato aggiornato con determinazione del Direttore Generale n. 83 del 28 gennaio 2021, allineato alle novità normative in tema di Performance e di Smart working e anche alle Linee Guida del PCM/Dipartimento della Funzione pubblica sulla Valutazione partecipativa (4/2019) e sulla Performance Individuale (5/2019).

In generale, i principali punti di forza del Sistema, al di là del documento in sé che viene (come già detto) frequentemente visionato ed "approvato" informalmente "a pieni voti" dal Dipartimento Funzione Pubblica, permangono nel Ciclo della Performance, che risulta ben progettato, fluido nella gestione e condiviso.

Ciò che convince è il processo di attuazione, supervisionato con straordinarie doti di professionalità e con grande abnegazione, anche nel tempodi lavoro dedicato (che si aggiunge, è bene ricordarlo, ad un crescente impegno lavorativo all'interno dell'Ufficio Organizzazione e Gestione del Personale), dalla Dr.ssa P. Monari.

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 rispetto della normativa e delle Linee guida ANAC (in specifico, quelle CIVIT tra cui ultima la Delibera n. 23/2013) e delle successive del Dipartimento Funzione Pubblica (tra cui, Linee Guida per il Piano della *performance* n. 1-2017 Ministeri);
- adeguatezza, ossia funzionalità al 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, anche 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 2021 e di questa fase iniziale del 2022, attraverso alcune interviste, dosate in base alle necessità di approfondimento attuali, svolte da questo Organismo evidentemente e nel costante insostituibile supporto di informazioni e di analisi della STP, dr.ssa Monari) diretta ad analizzare una serie di ulteriori variabili, per cogliere criticità organizzative di natura strutturale o di funzionamento relative alla performance 2021 (e di questo primo periodo di Performance 2022) ed a prefigurare, implicitamente, proposte e suggerimenti di miglioramento organizzativo per il 2022 e per gli anni seguenti.

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

Anche relativamente al 2021, l'OIV valuta coerente ed adeguata, sul piano sostanziale, la definizione degli obiettivi da parte di AGID e le modalità organizzative con cui avviene. A tale proposito si rilevano e si confermano, infatti, i seguenti punti di forza che sono da considerare ormai strutturali nella cultura e nelle prassi dell'Agenzia:

- coerenza tra *mission* dell'Agenzia ed aree strategiche;
- adeguato travaso di indirizzi strategici in obiettivi di Performance Organizzativa in capo ai "rami" della tecnostruttura;
- condivisione del processo di definizione degli obiettivi strategici e coinvolgimento dei principali *stakeholder* esterni ed interni dell'Ente mediante prassi ben consolidate;

Per quanto riguarda gli stakeholder esterni si rileva (sia dal Piano 2021 sia dalla Relazione sulla Performance 2020) un confermato utilizzo dei *social* come strumento di lettura dei bisogni dei "portatori di interesse". Su tale tema è da dire peraltro che questo OIV ha iniziato una riflessione con la propria STP (che ha portato, all'inizio del 2021, ad un proprio documento interno, appunto condiviso tra Organismo e STP) in ordine all'approfondimento di ulteriori proposte strutturate di linee metodologiche in ordine alla rilevazione dello Stato di soddisfazione sia degli stakeholder esterni sia di quelli interni), che possa fungere sia da contributo di riflessione metodologica sul tema sia da criteri utili alla valutazione della specifica prospettiva di performance. La validità di quelle riflessioni permane tanto che esse ispirano l'opera di "moral suasion" sia dell'OIV sia della STP.

- 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 2021-2023 è stato predisposto ed approvato con determinazione del Direttore Generale n. 110/2021.

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 intermedio è stato da me verificato a fine primo semestre 2021, in fase intermedia e dopo proprio approfondimento in collaborazione con la STP, su “eventi imprevedibili” e valutato non essere tale da alterare” né “l'assetto dell'organizzazione” né l'assetto “delle risorse a disposizione dell'amministrazione”, pur ovviamente rinviando alla valutazione finale, in sede di Validazione della Relazione della Performance 2021 a giugno 2022, un giudizio approfondito e più ponderato anche in termini di attendibilità dei risultati proposti dalle strutture e dai singoli.

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 2021, come già detto, non è definita e, pertanto, non è possibile formulare su di essa giudizi sulla fase conclusiva del Ciclo.

Per ciò che concerne, quanto avvenuto in termini di Valutazione finale, con la Relazione relativa alla Performance 2020, si rileva che essa è stata regolarmente adottata dal Direttore Generale con determinazione n. 447/2021, trasmessa all'OIV e da quest'ultimo debitamente validata, dopo attento esame e riscontri sul documento, sul processo organizzativo (come da Linee Guida DFP) e sulle evidenze di risultato .

Anche quel testo presenta, come l'OIV ha avuto modo di apprezzare nel corso della fase di Validazione, 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 2020 dell'Ente.

L'OIV, pertanto, ha valutato la Performance complessiva 2020 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 2021 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.

L'Organismo ritiene, in relazione alle informazioni raccolte attraverso la STP, che il processo sostanziale di condivisione degli obiettivi sia avvenuto, dal punto di vista sostanziale (come in parte si è già accennato) in modo tempestivo e adeguato, all'interno delle varie Direzioni.

L'utilizzo dello *smart working*, caratterizzato dalla logica per obiettivi-risultati di cui si è detto in precedenza, ha consentito, intrinsecamente, un continuo processo di condivisione degli obiettivi.

Come si è rilevato, in sede di premessa, l'OIV, tuttavia, rileva e segnala problemi di tempestività specie sul piano formale: si riscontra, infatti, che, soprattutto a causa dell'emergenza organizzativa, ~~ha~~ si sono determinati ritardi nell'attività amministrativa che ruota attorno al Ciclo della Performance provocando, pur nel rispetto del profilo sostanziale di comunicazione interna alle Direzioni, uno scivolamento in avanti dell'attività di pura formalizzazione dell'assegnazione degli obiettivi. Tale fenomeno sarebbe, evidentemente, molto grave in una situazione di normalità organizzativa (e specificatamente in termini di comunicazione formalizzata), ma è da ritenere sia un costo all'eccezionalità degli eventi anche del 2021, da considerare, pertanto, sostanzialmente giustificato dalla grave emergenza sostenuta nel corso del 2020 e del 2021.

Ciò che conforta il giudizio di questo OIV è, come detto, che il personale dell'Agenzia è stato comunque informato tempestivamente, sia pur verbalmente, sugli obiettivi da realizzare, anche considerando che nel 2021 il Piano della Performance è stato reso pubblico nei tempi di legge.

Ulteriori profili sul tema della Performance individuale saranno detti successivamente a proposito del rapporto tra Performance individuale e Sistema Premiante delle c.d. "posizioni organizzative".

3.2.2. Valutazione degli obiettivi individuali

L'OIV ritiene che la valutazione degli obiettivi individuali, per quanto riguarda il periodo di analisi attinente a questa Relazione, ha rispecchiato i metodi imposti ed illustrati dal Sistema di misurazione adottato dall'Agenzia. Anche su questo piano l'utilizzo dello sw ha fortemente caratterizzato l'attività di valutazione che ha finito per essere, secondo quanto raccolto da questo Organismo attraverso la propria STP, un'attività estremamente costante, pur con modalità a distanza.

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, nel corso del 2020, della procedura prevista dall'art. 410 c.p.c. per contestare la valutazione definitiva ricevuta. In tale anno, inoltre, si rileva che solo tre dipendenti si sono avvalsi del secondo livello di reclamo.

Ciò dimostra che, anche nel corso del 2021, la struttura sociale dell'Agencia ha accettato di buon grado gli esiti delle procedure valutative per come poste in essere dal *Management* dell'Agencia e quindi ciò rappresenta indiretto segnale di soddisfazione da parte degli *stakeholder* interni in ordine alla valutazione della loro *performance*.

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

Risulta, tuttavia, da ritenere carente, al di sotto della fascia dirigenziale, il collegamento tra Valutazione individuale e Sistema Premiante, così privando il *Management* di un'importante "leva" di incentivazione e di motivazione dei dipendenti, oltre che rendendo il quadro di quel collegamento (tra Valutazione e Sistema Premiante) non adeguato (se non in misura parziale rispetto al collegamento tra Valutazione della Performance Organizzativa e Sistema Premiante) anche sotto il profilo della *compliance* normativa. Tale fenomeno è stato anche nella Performance 2021 ed è particolarmente grave in ordine al c.d. "Middle Management" rappresentato dalle "Posizioni Organizzative". Alla luce di quanto avvenuto nell'ultimo scorcio di 2021, tuttavia, l'OIV rileva che la preoccupazione espressa, specie informalmente, in ordine alla necessità delle persone coinvolte sul piano della Performance individuale, da parte di questo OIV anche in passato, sembra che il profilo stia ricevendo una risposta organizzativa e gestionale all'interno dell'Agencia risposte anche in sede di contrattazione sindacale in modo da adeguare e quindi modernizzare l' ambito qui accennato .

3.3 PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE.

Alla luce di quanto già detto, l'OIV, anche relativamente alla *performance* (e quanto ad ora desumibile) 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. 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, anche nel 2021, regolarmente, sia pur compatibilmente con il quadro di difficoltà che si sono dovute superare nel corso dell'anno e che hanno inciso, in certa parte, sui profili di tempestività.

L'OIV sottolinea, quale punto di forza, il coinvolgimento della Direzione Generale e dei Direttori nello svolgimento delle attività legate al Ciclo di gestione della *Performance*.

Nel complesso, l'OIV valuta, alla luce delle informazioni in suo possesso, 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, in senso positivo:

- gli effettivi processi organizzativi di valutazione (relazione valutativa tra Valutatori e Valutati che nel 2021 sono avvenuti (per quanto detto) quasi esclusivamente con modalità elettroniche;
- la fase di post-valutazione (ad esempio: feed back valutatore-valutati).

3.4. Infrastrutture/supporto organizzativo.

L'OIV rileva che la Struttura di supporto per il ciclo di gestione della performance ha operato in modo ottimale, fornendo, anche quest'anno, un pieno apporto di competenza e di informazioni, anche in termini di tempestività di quest'ultime.

Le funzioni dell'Struttura Tecnica Permanente presso l'OIV continuano ad essere 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 pur con le difficoltà sempre maggiori di carico di lavoro specie in questo ultimo scorcio di Performance. Tale Responsabile coordina un'efficiente ed efficace rete di *Tutor* del Sistema di valutazione delle prestazioni del personale, richiamata nel Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* (in specie, nell'Allegato Procedura operativa del Sistema di valutazione delle prestazioni del personale).

Anche i Sistemi Informativi ed Informatici, secondo le valutazioni acquisite da questo Organismo tramite la STP e nel corso delle proprie interviste, hanno garantito, specie nella situazione emergenziale, un efficace scambio di informazioni tra i soggetti interessati.

Come suggerimenti proposti da questo Organismo si segnala quanto segue:

- Questo Organismo auspica , tuttavia la creazione di un polo di Controllo, da collocare al massimo livello direzionale (in modo da dare centralità ai servizi erogati da esso), in cui si coagulino tutte le attività di controllo centrale (ad esempio: il c.d. controllo di gestione il risk management, l'*auditing*, il controllo sulla regolarità amministrativa degli atti amministrativi nell'ente ed il controllo su eventuali inosservanze di obblighi dirigenziali aventi rilevanza a fini disciplinari e/o di misurazione e valutazione della performance individuale).
- Occorre inoltre creare una funzione interna di Controllo strategico (che potrebbe fare capo, ad esempio, all'attuale Responsabile della STP, con un'eventuale riposizionamento organizzativo a livello di Ufficio, alle dirette dipendenze del Direttore Generale, dato il suo ruolo di Indirizzo politico dell'Agenzia) che coadiuvi l'OIV nelle fasi di analisi e controllo strategico.
- Continua, inoltre, a ritenersi necessario, come già sottolineato negli anni precedenti, un software

specifico per il futuro “Sistema Informatico di Performance Management” che consenta di migliorare il Sistema di Controllo e quello Decisionale di ente, supportando, in modo unitario ed automatizzato, le varie fasi gestionali e specialistiche del Ciclo (dalla fase di definizione degli obiettivi a quella di monitoraggio intermedio, da quella di valutazione finale alle attività di Validazione di questo OIV). In tal senso, nel 2021, tuttavia, si riscontra positivamente, attraverso la STP, che, l’ente ha sviluppato un’attività di prima specificazione del Sistema qui auspicato.

Il profilo delle Infrastrutture, nella sua funzionalità, appare, comunque, coerente e può essere considerato adeguato, pur senza potersi adagiare dato le aspettative (esterne ed interne) sempre più elevate che si rivolgono all’Agenzia.

3.5 SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

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

Per quanto riguarda una parte del 2021, la Deliberazione ANAC n. 294 del 13 aprile 2021 (*Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2021 e attività di vigilanza dell'Autorità*), ha prorogato i termini dell’OIV per l’attestazione, con pubblicazione della stessa al 30 giugno 2021. Di conseguenza, l’OIV ha attestato la pubblicazione dei dati, come indicati nella delibera 213 al maggio 2021. La nuova Delibera (almeno al 24.04.2022) non è stata emanata e di conseguenza, l'OIV non ha ancora proceduto alla raccolta, dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e dal suo staff, delle informazioni necessarie ed adeguate per valutare il processo di archiviazione, raccolta, trasmissione e pubblicazione dati sviluppato dall’Agenzia nel corso del 2021. Ciò avverrà, quindi, successivamente alla stesura di questo documento di questo OIV.

Tuttavia, l’OIV (a parte il primo periodo 2021 che è stato attestato positivamente), pur constatata (grazie ai frequenti contatti con la staff del RPCT che segue, in modo specialistico, la Trasparenza dell’AGID) la costante ed attenta opera di cura, di sensibilizzazione e di monitoraggio sviluppata da parte del RPCT e del suo staff verso la struttura organizzativa dell’ente, ritiene di non poter valutare, relativamente all'anno 2021, l’adeguamento rispetto a quanto richiesto dalle disposizioni del D. Lgs. n. 33/2013, dovendo ancora svolgere (come detto, a causa dello slittamento dei tempi da parte dell’ANAC) la propria specifica indagine finalizzata all’Attestazione o meno relativa al 2021.

A testimonianza del lavoro professionale dell’attuale RPCT e della sua staff, in collaborazione con il

“Centro competenza riuso e open source” dell’AGID, è da segnalare qui il progetto innovativo, in corso, per la costruzione del nuovo PAT *open source*. Il progetto di realizzazione sta, peraltro, prevedendo una collaborazione esterna da parte di ANAC (Direzione Sistemi Informativi), con un loro apporto di controllo e di sviluppo giuridico. Il progetto sarebbe la premessa affinché ANAC ponga in essere un “Portale Unico della Trasparenza” a livello nazionale.

Dato atto di tutto ciò, comunque, si suggerisce quanto segue:

- Come già segnalato allo staff del RPCT, è necessaria un’ulteriore più massiccia automazione di processi di pubblicazione (pur prendendo atto questo OIV, quanto riferitogli dall’Assistente del RPCT, l’automazione della primissima fase concernente il processo “Tassi di Assenza”, vale a dire la raccolta delle presenze-assenze del personale).

Ciò, è da ritenere, possa prevenire una parte dei possibili rischi, derivanti dal fattore umano, nel processo in esame.

- Ulteriore profilo di natura organizzativa che si suggerisce in materia e il rafforzamento della struttura di supporto al Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza, essendo l’attuale organico a disposizione (nonostante il forte impegno della risorsa) da ritenere insufficiente data la plurima attività da svolgere in quell’ambito.

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, ferme restando le riserve esposte al punto precedente, coerente ed adeguata la ripartizione delle competenze tra i diversi soggetti coinvolti, ritenendo ad oggi fluido il processo di pubblicazione dei dati, essendosi più compiutamente realizzato nel corso del 2020 (secondo quanto assicurato dallo staff del RPCT).

L’Agenzia cura il trasferimento di competenze in materia in capo ai diretti Dirigenti/Responsabili, in modo da rendere sempre più distribuita la responsabilità sulle attività di pubblicazione. Una Determina specifica a tale proposito risulta essere in fase di firma proprio in questi giorni.

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

L’OIV, ad oggi, rileva che la recente Relazione del RPCT evidenzia (riga 30) il numero degli accessi al 31 dicembre 2021 (che sono peraltro pure suddivise per area geografica di provenienza).

3.6. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ

L'AGID non indica, nella sezione specifica dell'Amministrazione Trasparente, le finalità, i modi, gli standard di qualità dei servizi erogati perché non le ha adottate, non erogando servizi al cittadino.

L'OIV ritiene opportuno che provveda al riguardo, come minimo per analogia, attraverso la definizione e la gestione di standard di qualità da pubblicizzare e pubblicare sul sito.

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 svolta pure nell'ancor difficile 2021, attraverso riunioni periodiche, sembra stimolare l'adozione da parte dei dirigenti dei necessari interventi correttivi in corso d'anno.

Naturalmente trattasi di profilo di processo organizzativo che questo OIV ritiene ulteriormente migliorabile nel corso del 2022.

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, ma comunque agendo come controller "proattivo", vuole, anche in questa Relazione, arricchire la propria analisi con una serie di profili organizzativi ulteriori allo scopo di individuare temi che possano essere di utilità della Direzione generale dell'Ente e più in generale dal *Management* dell'Agenzia, e essere presi in considerazione dall'Agenzia per rafforzare la "capacità organizzativa" di Performance dell'Agenzia.

Oltre a quanto già detto sull'emergenza organizzativa derivante dai problemi sanitari, l'OIV intende, comunque, evidenziare gli aspetti di criticità/miglioramento organizzativo comunque rilevati in relazione al 2021.

Pertanto, la logica di fondo di quanto si dirà è quella di dare, come ormai di consueto ogni anno segnali sia "forti" sia "deboli", derivanti dall'analisi dell'OIV, affinché siano meglio approfonditi (e selezionati) 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 e del Sistema dei ruoli**

Come anche auspicato dall'OIV, in base a molti aspetti di analisi degli anni scorsi, AGID ha ritenuto utile procedere ad una verifica del disegno di struttura organizzativa, al fine di valutarne meglio l'adeguatezza rispetto a Mission e Strategia. In particolare AGID ha proceduto alla fine del 2021 alla riorganizzazione interna rispetto all'organigramma vigente fino a fine anno risalente al 2017.

Si suggerisce, pertanto, un'azione organizzativa sui seguenti profili.

a) Sistema di Deleghe organizzative nella struttura e Regolamento di Organizzazione

La necessità di avere un'organizzazione capace di adattarsi, con adeguata velocità, alle sfide, richiede un qualche intervento in ordine al Sistema delle deleghe, al fine di realizzare compiutamente un quadro di deleghe gestionali adeguatamente funzionale all'evolversi del contesto di riferimento ed ai ruoli da mettere in campo, essendo avvenuta una riorganizzazione interna all'Agenzia che entrerà a regime nel 2022.

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

Resta un significativo problema strutturale (particolarmente emerso, durante il 2019 e nel gennaio del 2020) con l'assenza del 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 continua a consigliare come lo scorso anno 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

Risulta non progettato, nel 2021, un "Comitato di Direzione" che riunisca, sotto la guida del Direttore Generale, il gruppo dei Dirigenti, con l'eventuale possibilità di partecipazione di ulteriori ruoli, interni o esterni, di volta in volta invitati.

L'OIV comunque rileva una fitta rete informale, tessuta dal DG, di continui rapporti tra lui ed i Dirigenti.

In ogni caso, pur consapevoli dell'effettività di una struttura dirigenziale attualmente ridotta, si consiglia, anche in relazione a quanto si dirà nel punto seguente in ordine all'adeguamento dell'organico effettivo, di valutare l'opportunità di creare tale soggetto organizzativo, prevedendosi oltre ad un ambito specifico di decisione di attività anche una periodicità e programmazione (almeno ordinaria) di incontri.

- **Problematiche di insufficiente copertura in termini di risorse umane**

- a) **Carenza di organico in generale, soprattutto a livello dirigenziale.**

Si rileva innanzitutto, in via generale, il perdurare del *gap*, anche nel corso del 2021, tra organico previsto ed effettiva disponibilità di risorse umane. Su questo tema OIV riscontra, in particolar modo e con sempre più viva preoccupazione, che permane la situazione di ridotto personale dirigenziale.

Nel complesso la situazione risulta oggettivamente critica..

Ciò risulta particolarmente evidente ove si consideri che il numero di dirigenti previsti dovrebbe essere di oltre una diecina tra prima e seconda fascia, mentre è effettivamente ad oggi di 4, con una possibile uscita a breve di un'unità.

L'OIV, d'altra parte, riscontra positivamente che, nel 2021, si è proceduto, grazie all'opera particolarmente sensibile del D.G. e della dirigente che segue i profili inerenti alle Risorse Umane, ad attivare 5 procedure di reclutamento e selezione, a livello dirigenziale, attraverso i relativi concorsi. Le quali, in parte, risultano però ancora in corso all'inizio del 2022.

E' da riscontrare, anche relativamente al 2021, che l'organico effettivo attuale sembra presentare un'età media sempre più elevata, con frequenti uscite per pensionamento.

Questo, se rappresenta da taluni lati un punto di forza, consiglia di accelerare l'inserimento (ovviamente in regime di compatibilità con il budget e pur considerando le difficoltà burocratiche esistenti), di nuove e più giovani risorse, così da determinare un ulteriore accrescimento di competenze sicuramente utili allo sviluppo della performance dell'Agenzia.

- **Una Funzione autonoma specializzata sulle Persone nell'Organizzazione**

Si intende qui, inoltre, rilevare un deficit dirigenziale nell'assenza di un ruolo specialistico e di una Funzione *ad hoc* sulle "risorse umane" che, in particolare, gestisca i vari profili specialistici e tecnici inerenti al rapporto Persone-Organizzazione, ivi compresi i profili di sviluppo organizzativo e di relazioni interne (rispetto agli stakeholder presenti nella struttura).

Questo organismo suggerisce vivamente l'opportunità di un tale innesto che abbia quindi un focus specie su:

- Sviluppo organizzativi
- Adeguamento delle competenze delle persone
- Comunicazione interna
- Monitoraggio, in rapporto con CUG, dello stato delle relazioni interne, al di là dell'intuito dei capi.

- **Lo smart working**

Si è già fatta, in precedenza qualche considerazione, in ordine al lavoro agile.

L'esame di tale forma di organizzazione del lavoro richiede al di là del POLA (e dei limiti burocratici che quel

documento comporta) un esame approfondito specie da parte dell'Agenzia, la quale può rappresentare nell'ambito della pubblica amministrazione italiana uno dei settori di elezione di tale formula organizzativa.

L'esperienza già accumulata al riguardo rappresenta una base su cui potere, con il successivo innesto di approfondite analisi e della formulazione di scenari organizzativi logistici ed operativi) progettare, dal punto di vista organizzativo (e implicitamente logistico) la “nuova” Agenzia.

Infatti è evidente che lo sw possa rappresentare, una volta usciti dalla strettoia dell'emergenza organizzativa derivante da quella sanitaria, possa sempre più rappresentare una modalità di organizzazione il lavoro che trasformi nettamente la situazione lavorativa di dipendenti e collaboratori (e quindi implicitamente il grado di loro soddisfazione persino personale “a tutto tondo”), consentendo loro di realizzare la piena conciliazione tra vita lavorativa e vita privata delle persone e, al contempo, assicuri un migliore utilizzo di energie lavorative (grazie alla conseguente maggiore soddisfazione di un utilizzo più efficace del tempo da parte dei dipendenti dei collaboratori AGID) proprio per l'incremento della performance dell'ente.

In questo senso, sicuramente, lo smart working ha già prodotto nel 2020 e nel 2021 più benefici di quanti profili negativi può avere indotto. Si tratta ora di fare un ragionamento estremamente approfondito (al di là di quanto prefigurato nel POLA) progettando il futuro utilizzo negli anni avvenire di questa straordinaria opportunità di organizzazione del lavoro, cosicché AGID rappresenti un “laboratorio virtuoso” per la Pubblica Amministrazione. Profili di contenuto provenienti dalla Direzione Generale, attraverso la STP, sembrano evidenziare piena sensibilità in tal senso da parte del Vertice dell'Agenzia.

Sulla valutazione di utilità interna l'OIV è pure confortato dai risultati del Questionario di benessere organizzativo sul personale dell'Agenzia, promosso dal CUG a fine 2021.

Questo organismo è disponibile, evidentemente nell'ambito del ruolo che gli è consentito, a fornire ogni possibile supporto di considerazione i suggerimenti affinché si realizzi In AGID un efficace ed efficiente utilizzo della nuova modalità di lavoro.

L'unico consiglio che ci si permette di dare sin d'ora riguarda l'adeguamento delle competenze.

A parere di questo Organismo, al di là di qualche corso anche già fatto nel corso del 2020 è opportuno lavorare sullo sviluppo in ordine ai:

- Competenze dei capi, ad esempio, rafforzando i tool anche della gestione emotiva a distanza;
- Competenze delle persone, ad esempio in ordine alla gestione del tempo di lavoro.

- **Profili di valutazione e di premialità delle PO**

Al fine di potenziare la capacità di *performance* dell'Agenzia occorre approfondire, compatibilmente con i limiti giuridici ed economici, una revisione del Sistema Premiante.

Il tema, secondo questo Organismo, di maggiore urgenza riguardava le PO, rispetto alle quali occorre

progettare:

- un più approfondito adeguamento degli strumenti, di valutazione, prevedendo
- un'accurata valutazione della performance individuale (che parta da un'attenta definizione degli obiettivi individuali e dei comportamenti inerenti agli specifici ruoli da svolgere):
- un aggancio più compiuto tra retribuzione variabile ed è esiti della valutazione (al di là di quanto si realizza finora attraverso l'aggancio alla performance organizzativa di AGID), in modo tale da recuperare modalità e meccanismi incentivanti (e quindi motivanti) rispetto alla loro performance individuale.

Nel corso del 2021 si ritiene che l'Agenzia abbia lavorato molto in queste direzioni, mancando, ad oggi, solo qualche "tassello" finale affinché quanto già auspicato in passato da questo OIV, si realizzi effettivamente e compiutamente.

Un simile discorso va fatto, quanto prima possibile (dati i necessari profili sindacali da gestire, anche sulla Performance del restante personale impiegatizio che deve (come previsto dal decreto legislativo n. 150/2009) essere, compiutamente, "agganciato", nella propria prestazione di lavoro, ad obiettivi di gruppo e/o individuali, al di là di quelli di Ufficio con conseguenti effetti anche sulla valutazione del personale impiegatizio.

- **Parità di genere e monitoraggio annuale o periodico del "clima organizzativo" di lavoro**

In tal senso l'OIV ha recentemente rilevato lo "stato dell'arte" dei lavori svolti dal CUG sulla parità nel corso del 2021 e nel primo periodo 2022, constatando che, nel corso del 2021 e nei primi mesi del 2022, sono stati redatti i seguenti lavori/documenti:

- a) Piano triennale delle Azioni Positive 2021-2023
- b) Piano triennale delle Azioni Positive 2022-2024
- c) Indagine sul benessere organizzativo 2021

Resta, invece, in corso di redazione la Relazione annuale del CUG, in ritardo rispetto alla scadenza naturale. Si prende atto, infine, positivamente, che si è recentemente provveduto all'individuazione della Presidente del CUG, in conseguenza dell'uscita dall'Agenzia della precedente titolare di ruolo.

In questo ambito di contenuti, l'OIV prospetta le seguenti proposte:

- Al fine di un inserimento più stretto, nel Ciclo della Performance, delle risultanze sulle Pari Opportunità, si suggerisce che il PTAP preveda non solo azioni, ma anche veri e propri obiettivi, in chiave triennale, ricavati da quel quadro di azioni. In tal senso suggerisce all'Agenzia che si indichino (ovviamente verificandoli, all'interno di essa, nella loro sostenibilità organizzativa) veri e propri obiettivi (quindi in termini di descrizione puntuale di ciascuno di essi, con indicatori di risultato e con *target*) da proporre al Vertice dell'Agenzia. Ciò peraltro consentirebbe all'Agenzia (ed ovviamente pure al CUG) di adottare una efficace logica per obiettivi e risultati, potendo meglio (perché più

puntualmente) rendicontare i risultati annuali, in sede di Relazione sulla Performance ed all'OIV di poter meglio verificare i risultati stessi in sede di Validazione della Relazione.

Inoltre sarebbe utile che tali obiettivi (o almeno quelli prioritari) siano eventualmente attribuiti, a cura dell'Agenzia, all'interno della Struttura, a seconda dei contenuti di essi, a livello di Performance individuale, o che essi siano "travasati" nella Performance organizzativa dell'AGID;

- Si valuti la possibilità e la sostenibilità organizzativa che l'analisi sul benessere abbia (oltre ad un svolgimento con periodicità pluriennale) una "lettura annuale", pur caratterizzata da maggiore snellezza di contenuti, che consenta, gradualmente, di monitorare, appunto annualmente, la "temperatura" di "clima organizzativo", ad esempio all'interno delle diverse Direzioni.

Profili significativi di una tale analisi annuale potrebbe essere:

- 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 premiante, ...);
- 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.

Ciò consentirebbe un'analisi qualitativa dello stato e del rapporto con gli "stakeholder" interni (dipendenti ed altri soggetti da considerare), nei vari rami dell'Organizzazione, con possibili futuri sviluppi in chiave di Valutazione delle Performance sia organizzativa sia soprattutto individuale.

• **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.

Dal punto di vista organizzativo si rileva l'assenza di un ruolo specifico trasversale.

• **Adeguamento del Codice di comportamento e collegamento più stretto tra Performance e nuovo Codice**

L'avvenuta emanazione nel corso del 2020 di specifiche Linee Guida Anac, in materia di Codici di comportamento della singola amministrazione, come già rilevato lo scorso anno, richiede, con la massima urgenza, l'adeguamento dell'esistente Codice di Comportamento di amministrazione.

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, di custode di molte informazioni e di intelligente “filtro” nelle relazioni interne, della Struttura di supporto all'OIV.

Per la redazione della presente Relazione sono stati desunte informazioni raccolte, nel corso del 2021 (peraltro, anche nel corso dei lavori per la Validazione della Relazione sulla Performance 2020) e in questi primi mesi, da numerosi interlocutori interni di livello dirigenziale e non.

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

- Documento *Piano della Performance 2021-2023* adottato con determinazione del Direttore Generale n. 110 del 1° febbraio 2021;
- Documento *Sistema di Misurazione e Valutazione della performance* approvato con determinazione del Direttore Generale n. 83 del 28 gennaio 2021;
- La *Relazione sulla Performance 2020* adottata con determinazione del Direttore Generale n. 447 del 15 giugno 2021.

L'OIV Monea Aldo (documento firmato digitalmente)