

(da remoto), li 02 aprile 2021

o o o o o

**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.)

**relativa all'
ESERCIZIO 2020**

- PRESENTAZIONE -

La 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 2020** relativo a::

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

Il monitoraggio e l'analisi effettuate prendono in considerazione sia lo stato di funzionamento complessivo, sia la complessità del contesto di riferimento in cui Agea 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 in continua evoluzione.

La presente Relazione segnala, altresì, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a) del citato d.lgs n. 150/2009 – le criticità riscontrate e 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/utenti” 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.

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>La Metodologia vigente.</p> <p><i>Verifica Piano Performance in termini di:</i></p> <ul style="list-style-type: none">-chiara definizione e contenuto degli Obiettivi di rilevanza "generale" e strategici/strutturali-legame tra Obiettivi, Target e Indicatori-rilevazione e misurazione effettiva della Performance Organizzativa e individuale <p><i>Gli Obiettivi strategici di Agea</i></p>	<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>L'OIV ha condiviso con i Direttori di Area la inderogabile necessità di aggiornamento della metodologia vigente, negli aspetti fondamentali desumibili dai verbali adottati nell'esercizio 2020, a cui si rinvia.</p> <p>Il Piano triennale della Performance 2020 - 2022 è stato approvato, con significativo ritardo anche causa emergenza Covid, con deliberazione n. 24 del 05 novembre 2020.</p> <p>Il Piano triennale delle Performance di AGEA riporta:</p> <ul style="list-style-type: none">-la descrizione della "identità" di Agea, cioè degli elementi che consentono di identificare l'Ente (mandato istituzionale e missioni) e le sue competenze (declinazione della missione e del mandato in aree strategiche, obiettivi strategici e operativi);-l'evidenza delle risultanze nell'analisi del contesto interno (punto 4°) ed esterno all'amministrazione ("Analisi swot, punto 5°), dalle quali si ricavano informazioni importanti sull'evoluzione dei bisogni della collettività e, in generale, sulle attese degli stakeholders;-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);-le modalità con cui l'Amministrazione garantisce il collegamento e l'integrazione del Piano della performance con il processo e i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio (articolo 5, comma 1, e articolo 10, comma 1, del D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.); <p>In sede di declinazione nel Piano "annuale" 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. Performance Organizzativa), strategici individuali (per la dirigenza), di funzionamento (c.d.</p>

<p><i>Attori della funzione di misurazione e di valutazione</i></p> <p><i>Criticità:</i></p> <p><i>Il Piano degli indicatori:</i></p> <p><i>Misurazione dei risultati: criticità</i></p>	<p><i>Obiettivi operativi/di gestione</i>), target (risultati attesi) e indicatori di risultato.</p> <p>Obiettivo strategico di Agea è il conseguimento “di una più efficace ed efficiente gestione dell’insieme delle attività atte a rispondere alle aspettative degli agricoltori mediante un appropriato coinvolgimento dell’organizzazione, finalizzato ad ottimizzare l’impiego delle potenzialità gestionali, funzionali e strumentali”.</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, <i>punto 3) pagg. 7 - 9</i>, a cui si rinvia).</p> <p>La Circ. della PCM n. 80611 del 30.12.2019 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.</p>
--	--

	<p>Il processo valutativo sugli Obiettivi generali e individuali della dirigenza <u>poggia ancora su procedure documentali.</u></p>
<p>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</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>Rispetto dei tempi del Ciclo Performance e delle disposizioni generali sulla misurazione e sulla valutazione della Performance</p> <p>Raccomandazioni:</p>	<p>Anche per l'esercizio 2020, l'OIV ha tempestivamente partecipato ai Direttori di Area un "Planning" in cui sono declinati i tempi, i contenuti e gli attori ai fini di una implementazione tempestiva ed efficace del Ciclo della performance.</p> <p>Si registra, pur con adeguate motivazioni correlate all'emergenza Covid19, un ritardo significativo sia nella approvazione del Piano annuale delle Performance (05 novembre 2020), sia nella rendicontazione e nella "Relazione sulla Performance" esercizio 2019, nonostante reiterate raccomandazioni in merito.</p> <p>Il ritardo incide sulla corretta gestione del Ciclo della Performance.</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 un aggiornamento specifico e costante sia dei Direttori di area, che dei dirigenti, anche tramite giornate formative dedicate.</p>

	<p>progressivamente sia il rapporto con gli stakeholders, sia la percezione del senso di appartenenza”.</p> <p>L’ OIV ha svolto funzione di indirizzo e guida per la declinazione degli stessi in Obiettivi operativi e per l’attribuzione a quelli a valenza organizzativa di un peso prevalente in ossequio al d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. (art. 9, c.1, lett. a).</p>
<i>Adeguatezza misurazione e Valutazione</i>	<p>La misurazione e la valutazione del grado di raggiungimento degli Obiettivi rispetto ai target attesi sono confortate solo in parte da applicativo informatico ed in gran parte confortata da evidenze documentali e/o autodichiarazioni con possibilità molto ridotte di divergenze valutative o dubbi valutativi. Gli indicatori, essenzialmente di natura quantitativa o temporale, sono proposti dai Direttori di Area, con la condivisione dei Dirigenti.</p> <p><i>Non è previsto nella “Metodologia”, né applicato, il coinvolgimento/partecipazione dei cittadini o degli altri utenti finali alla fase di valutazione in rapporto alla qualità dei servizi resi (art. 7, c.2, lett.c, citato d.lgs).</i></p>
<i>Frequenza monitoraggi</i>	<p>Il monitoraggio, causa emergenza Covid-19 ed attività da remoto del personale nella misura del 100% sin dai primi giorni di marzo 2020, ha subito significativo rallentamento tenuto conto dei tempi di definizione ed approvazione del Piano annuale Performance.</p> <p>Non sono stati rendicontati dai Direttori di Area significativi “scostamenti” rispetto ai target attesi.</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>A) Obiettivi individuali, vengono definiti nel Piano annuale della Performance con il sistema “cascading” con un peso prefissato in sede di negoziazione e con indicatori coerenti con il Target atteso.</p> <p>Per il personale dirigenziale gli Obiettivi sono stati condivisi con i Direttori di Area e correlati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - agli indicatori di performance relativi all’ambito organizzativo di diretta responsabilità; - al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; - alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate; - alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

<p><i>Adeguatezza e tempestività di definizione</i></p>	<p>per il restante personale: -al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;</p> <p>Gli Obiettivi operativi di gestione per il personale a livello sono definiti dai Dirigenti con il sistema a “cascading”.</p> <p>Nell'esercizio 2020, causa emergenza Covid 19 e le attività da remoto del 100% del personale, 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 2020 e sulle conseguenti fasi di monitoraggio.</p>
	<p>Anche per la Performance individuale, nella declinazione del grado di raggiungimento degli Obiettivi strategici individuali, si segnala l'opportunità di <i>regolamentare il coinvolgimento/partecipazione dei cittadini o degli altri utenti finali alla fase di valutazione in rapporto alla qualità dei servizi resi</i> (art. 7, c.2, lett.c).</p> <p>B) Comportamenti Organizzativi: secondo la Metodologia vigente, il c.d. “giudizio di valore” spetta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - al Direttore di Agea, con il supporto/proposta dell'OIV, per i Direttori di Area; - ai Direttori di Area, per i dirigenti di 2^a fascia; - <p><i>Per il restante personale</i>, la competenza della valutazione è riservata, “a cascata”, al dirigente preposto.</p> <p>La valutazione dei “Comportamenti organizzativi” dei dirigenti, è declinata nelle variabili:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Problem solving</i> - <i>Capacità e contributo organizzativo e di gestione delle risorse</i> - <i>Integrazione personale nell'organizzazione</i> - <i>Atteggiamento valutativo</i> <p>Si rende necessario un adeguamento/implementazione dei fattori di valutazione dei “comportamenti organizzativi” con la previsione della valutazione delle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Competenze manageriali/organizzative</i> • <i>Competenze professionali trasversali</i> • <i>Competenze professionali specialistiche</i>

<p><i>Ulteriori Leve di miglioramento:</i></p> <p>a) <i>rilevanza degli Obiettivi individuali</i></p> <p>b) <i>oltre la valutazione gerarchica</i></p>	<p>Gli Obiettivi “individuali” da definire ed assegnare annualmente ai dirigenti ed agli incaricati di P.O. devono essere: <u>rilevanti, sfidanti, innovativi, misurabili. Non devono riguardare gli adempimenti ordinari ed istituzionali connessi alla posizione occupata.</u></p> <p><i>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:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>la valutazione dal basso</i> (nella quale sono i collaboratori che esprimono un giudizio sul proprio superiore); • <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. 5 - dicembre 2019 del DFP). <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>
<p><i>Contenzioso</i></p>	<p>Al 31 dicembre 2020 non risultano presentati ricorsi avverso la valutazione (o ritardo di valutazione) relativi agli esercizi 2018 e 2019.</p>
<p><i>Utilizzo de Sistema premiale</i></p> <p><i>Validazione tecnica Relazione sulla Performance 2019.</i></p>	<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 . Non risultano attivati gli <i>Istituti di premialità per l’innovazione e l’eccellenza.</i> La liquidazione della retribuzione di risultato per la dirigenza e per il personale a livello avviene dopo la validazione da parte dell’ OIV della Relazione sulla Performance.</p> <p>L’OIV ha portato a termine nel 2020 (adunanza da remoto: 20/23 dicembre 2020) la validazione tecnica della “Relazione sulla Performance 2019”, approvata con deliberazione n. 36 del 17 dicembre 2020.</p>

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

<p><i>Apertura Ciclo Performance</i></p>	<p>Necessità di maggiore attenzione e rispetto dei tempi 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 2021/2023, Agea dovrà approvare – con tempestività - il Piano annuale degli Obiettivi di Performance <i>esercizio 2021</i>.</p> <p>A tal fine in data 01 marzo 2021 sono stati sollecitati i Direttori di area alla presentazione della proposta del Piano Performance 2021/2023 con la declinazione degli Obiettivi strategici ed operativi.</p> <p>Ogni eventuale ritardo incide negativamente sulla corretta apertura e sulla gestione del Ciclo della Performance 2021.</p>
<p><i>Soggetti coinvolti nella valutazione</i></p>	<p><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> <p>Passaggi utili per la messa in atto di un processo adeguato e sostenibile:</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>
<p><i>Ambiti e criteri della valutazione</i></p>	<p>In sede di definizione del Piano Performance triennale, la componente "<u>Performance Organizzativa</u>" ed i relativi Obiettivi (<u>trasversali di processo, di attività o di progetto</u>) devono concernere e prevedere, nell'arco triennale, <i>gli ambiti</i>" 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 PTCT.</u></p>
<p><i>Implementazione sistema informativo ed oggettività della misurazione-valutazione</i></p>	<p>Un sistema informativo aggiornato ed 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><i>E' urgente ed indifferibile che il sistema di</i></p>

<p><i>Ulteriori leve di miglioramento:</i></p>	<p>programmazione e il sistema di misurazione- valutazione delle performance nell'Ente siano totalmente informatizzati, 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 le 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>La definizione degli Obiettivi strategici (di Performance organizzativa e individuale) dovrà rispettare i requisiti della <i>rilevanza, significatività ed essere sfidanti, ambiziosi, non facilmente realizzabili e, soprattutto, non rappresentare i compiti ordinari e d'istituto a cui si è preposti.</i></p> <p>b) necessità di definire "Target" (Risultati attesi) <i>sfidanti, ma realistici</i> in relazione alle risorse umane, finanziarie e 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>c) necessità di semplificare la definizione degli Obiettivi evitando sia la frammentazione in più obiettivi, sia la <u>"ripetizione" degli stessi negli esercizi successivi.</u></p> <p>e) differenziazione nelle valutazioni 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>Rivisitazione 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>Con successivi verbali n. 2, punto 3°, del 29 gennaio 2020 e n. 3 del 26 febbraio 2020 le Direzioni di Area sono state ulteriormente sensibilizzate sulla inderogabile necessità di aggiornamento di detta "Metodologia".</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 e le Linee guida del D.F.P.</p>
<p><i>Compartecipazione del personale al processo di definizione degli Obiettivi Operativi di Performance e formazione/aggiornamento annuale</i></p>	<p>Necessità di coinvolgimento partecipativo al Ciclo della Performance, nonché di formazione ed aggiornamento annuale, 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'O.P. e riferisce direttamente al Direttore di Area. 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.</p> <p>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.0023854 del 02/04/2021

<p><i>Griglia della trasparenza al 30 giugno 2020</i></p>	<p>procedura ad hoc. È previsto che le segnalazioni pervengano al RPC tramite piattaforma informatica, posta ordinaria o posta elettronica e sono stabiliti i requisiti minimi di sottoposizione alle relative indagini, nonché le modalità di trattamento delle segnalazioni ricevute (ivi incluse quelle pervenute in modalità anonima).</p> <p>La rotazione del personale AGEA è disposta prioritariamente per i dirigenti ed i funzionari secondo modalità e criteri prefissati nel PTCT, a cui si rinvia.</p> <p>L'OIV ha attestato (<i>verbale n. 5 del 27 aprile 2020</i>) la veridicità e l'attendibilità, alla data del 30.06.2020, 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 <i>deve trovare concreto riferimento e implementazione nel Piano Performance triennale e annuale</i>, sia come assegnazione di Obiettivo di Performance Organizzativa (c.d. generale/trasversale), sia come assegnazione di Obiettivi strategici e specifici individuali;</p> <p>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.</p>

AGEA - OIV - Prot. Interno N.0023854 del 02/04/2021

La presente Relazione va trasmessa:

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

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

da remoto, 02 aprile 2021

Presidente O.I.V.
Salvatore CORRADO (*Firma digitale*)