

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

CARTE DI LAVORO dell'OIV RELATIVE ALLA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

- CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: Generale
- CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: 1
SCHEDA DI SINTESI COMPLESSIVA SULL'ANALISI E VALUTAZIONE EFFETTUATA DALL'OIV
- CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: 2
SOMMARIO E PRESENTAZIONE
- CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: 3
SINTESI DEI PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
- CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: 4
ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE: IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO
- CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: 5
ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE: L'ORGANIZZAZIONE, LE RISORSE UMANE
- CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: 6
ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE: RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ
- CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: 7
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RISPETTO AGLI OBIETTIVI ANNUALI, VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RISPETTO AGLI OBIETTIVI ANNUALI
- CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: 8
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RISPETTO AGLI OBIETTIVI SPECIFICI TRIENNALI, VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RISPETTO AGLI OBIETTIVI SPECIFICI TRIENNALI
- CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: 9
LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA
- CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: 10
LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA: COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER
- CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: 11
LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA:
RISULTATI IN MATERIA DI TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ
- CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: 12
LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA: PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

- CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: 13
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI
- CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: 14
IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
- CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: 15
I RISULTATI OTTENUTI DAGLI UFFICI E DALLE AREE DELL'AGENZIA RISPETTO AGLI OBIETTIVI ANNUALI

Data di redazione delle carte di lavoro

Le carte di lavoro sono state redatte sulla base degli elementi di informazione e dei profili di valutazione maturati nel corso del processo di analisi. La stesura ultima del testo delle carte di lavoro è avvenuta il 25 giugno 2021.

L'OIV dell'AGID
Aldo Monea
Documento firmato digitalmente



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

**OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE:
LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE AGID 2020 IN GENERALE
CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: Generale**

1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi

Esame di massima del processo di misurazione e valutazione per come rendicontato dall'AGID nella Relazione sulla performance

Un'analisi di maggiore dettaglio su tale profilo è stata effettuata dall'OIV con la "Relazione sul funzionamento del Sistema" posta in essere ad aprile 2021, in base alle Linee Guida DFP n. 3/2018. La presente si concentra, essenzialmente, sulla validazione del processo di misurazione e valutazione per come espressa nella Relazione annuale sulla performance 2020 adottata con determinazione DG n. 447 del 15 giugno 2021 e trasmessa all'OIV con nota DG prot. AGID n. 0012305 del 15 giugno 2021 e svolge alcuni approfondimenti previsti dalle precisate Linee Guida.

1.1 Profili generali di analisi dell'OIV

Con riferimento alla metodologia specificata nella carta di lavoro n. 1, è stato effettuato il seguente lavoro di analisi:

- *Conformità (compliance)*
 - Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti ed alle linee guida del Dipartimento funzione pubblica
- *Coerenza tra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance*
 - Confronto tra la struttura del Piano della Performance e quanto rendicontato (sempre in termini di struttura) nella Relazione della Performance
 - Controllo, nella Relazione, della presenza di tutti gli obiettivi (di performance organizzativa e di quella individuale relativa al Direttore Generale e dei Dirigenti)
 - Coerenza tra la valutazione della Performance organizzativa effettuata dall'OIV e i risultati di Performance organizzativa riportata dall'Amministrazione
 - Verifica che nella misurazione e valutazione si sia tenuto conto (della rendicontazione) degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza

- *Comprensibilità*

In linea di massima con i seguenti sottocriteri:

- Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi tabelle ecc) secondo i consueti adeguati standard dell'Agenzia;
- Chiarezza e comprensibilità della Relazione (rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti a riferimenti normativi, ecc)

Inoltre si è tenuto conto dei seguenti sotto profili:

- Esame del linguaggio chiaro e comprensibile anche ad un lettore non esperto.
- Esame dell'adeguatezza della lunghezza dei paragrafi e delle descrizioni in termini di bilanciamento tra sinteticità e completezza dei contenuti
- Esame della diversificazione di linguaggio tra le varie sezioni (divulgative o maggiormente tecniche).
- Esame dell'adeguatezza nella formattazione (veste grafica, tabelle, grafici, ecc.).



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

- Affidabilità dei dati e delle informazioni contenute nella Relazione

- Esame dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o quelle interne non autodichiarate, prima tra tutte il Controllo di gestione). In linea generale, è stata verificata la documentazione di riscontro citata nella Relazione ed eventuali chiarimenti forniti dalle persone sentite dall'OIV durante il processo di valutazione, con riferimento alle fonti.

1.2 Profili specifici di analisi

- Esame di massima del processo di misurazione e valutazione

Fermo restando che l'analisi più dettagliata e complessiva è stata effettuata con la "Relazione sul funzionamento del Sistema", la "Validazione della Relazione sulla Performance" (che queste Carte relazionano) realizza una validazione, in via principale, del processo organizzativo di misurazione e valutazione

- Misurazione e/o valutazione

- Verifica dell'utilizzo del metodo previsto per gli indicatori
- Effettiva evidenziazione per obiettivi e indicatori degli eventuali scostamenti con indicazione della relativa motivazione

2. Le fonti di informazione

a) I documenti analizzati:

1. Relazione annuale sulla performance 2020
2. Sistema di misurazione e valutazione della performance 2019 adottato con determinazione DG n. 132 del 28/5/2019 e aggiornato per il 2021 con determinazione DG n. 83 del 28/1/2021
3. Piano della performance 2020 – 2022 adottato con determinazione DG n. 197 DEL 17/4/2020
4. Convenzione tra Ministro vigilante e AGID 2018 – 2020
5. Art. 10 del D.lgs. n. 150 del 2009
6. Art. 14 del D.lgs. n. 150 del 2009
7. Linee Guida DFP n. 3/2018
8. Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2020 – 2022 adottato con determinazione DG n. 20 del 4/2/2020

b) Le persone sentite:

Per tutti gli ambiti, Dott.ssa Paola Monari, responsabile del Servizio Processi, procedure e flussi documentali, competente per le funzioni della struttura tecnica permanente presso l'OIV, dell'Ufficio Organizzazione e gestione del personale.

Per ambiti particolari, direttamente o attraverso la responsabile STP:

- b1) Ing. Francesco Paorici, DG AGID
- b2) Dott. Francesco Tortorelli, vice DG, Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, Responsabile della Direzione Pubblica amministrazione e vigilanza
- b3) Dott.ssa Oriana Zampaglione, dirigente dell'Ufficio Contabilità, finanza e funzionamento e responsabile ad interim dell'Ufficio Affari giuridici e contratti nonché responsabile ad interim dell'Ufficio Organizzazione e gestione del personale



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

b4) Dott.ssa Daniela Intravaia, fino al 31 maggio 2020 Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, presidente del CUG, responsabile dell'Ufficio Coordinamento attività internazionali e responsabile ad interim dell'Ufficio Segreteria tecnica, supporto agli organi e comunicazione e interim dell'Ufficio Progettazione nazionale (ascoltata in corso di anno e, da ultimo il 30 maggio 2020, in fase immediatamente precedente il suo pensionamento)

b5) Dott.ssa Tiziana Laurora, responsabile rete trasparenza

b6) I referenti delle varie Aree e ove necessario i Dirigenti/Responsabili

E' quasi superfluo aggiungere che il quadro dei rapporti tenuti ha dovuto tenere conto delle notevoli difficoltà organizzative a seguito all'emergenza sanitaria. Quindi, qualora in via diretta da parte dell'OIV, esclusivamente con modalità di video-conferenza.

3. Conclusioni raggiunte

Valutazione:

- ☒ Positiva
- ☐ Negativa.

Eventuali considerazioni:

N. 15 Carte di lavoro di dettaglio allegate.



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

**OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE:
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE AGID 2020
CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: 1
SCHEDA DI SINTESI COMPLESSIVA SULL'ANALISI E VALUTAZIONE EFFETTUATA DALL'OIV**

1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi:

Con riferimento al processo di validazione e ai soggetti coinvolti, le fasi realizzate sono le seguenti:

- ✓ l'Agenzia, su iniziativa del Servizio Processi, procedure e flussi documentali dell'Ufficio Organizzazione e gestione del personale, competente per le funzioni della struttura tecnica permanente presso l'OIV, ha utilizzato un apposito gruppo di lavoro informale, con rappresentanti dei diversi Uffici/Aree, della rete dei tutor del Sistema di valutazione delle prestazioni del personale e il contributo di tutti gli Uffici/Aree per la redazione del Piano della performance e della Relazione sulla performance, con il supporto metodologico dell'OIV, secondo le Linee Guida DFP n. 3/2018;
- ✓ l'OIV ha approfondito gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione, sulla base dell'approccio metodologico individuato e alla Carta di lavoro generale;
- ✓ l'OIV ha formulato il proprio giudizio di sintesi, espresso in termini di "validato o non validato", basato sulle evidenze e conclusioni raggiunte nel processo di validazione, giudizio che è stato formalizzato nel documento di validazione ed esplicitato nel dettaglio nelle allegate ulteriori n. 14 carte di lavoro;
- ✓ l'OIV ha elaborato e formalizzato il documento di Validazione;
- ✓ l'OIV, infine, invia il documento in formato digitale e con firma digitale all'Agenzia, che provvede immediatamente, e comunque non oltre il 30 giugno, a pubblicare la Relazione con allegata validazione dell'OIV sul sito istituzionale e sul portale della performance gestito dal Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale.
- ✓ L'OIV, via via durante il processo organizzativo, ha prima appuntato e poi sintetizzato l'analisi svolta nelle presenti carte di lavoro.

Metodologia di analisi

La *Comprensibilità*, la *Conformità (Compliance)* e l'*Attendibilità dei dati e delle informazioni contenute nella Relazione* sono stata valutati attraverso l'esame dei seguenti componenti della Relazione:

Sommario

- 1 Presentazione
- 2 Sintesi dei principali risultati raggiunti
- 3 Analisi del contesto e delle risorse
 - 3.1 Il contesto esterno di riferimento
 - 3.2 L'organizzazione
 - 3.3 Le risorse umane
 - 3.4 Risorse, efficienza ed economicità
- 4 Misurazione e valutazione della performance organizzativa
 - 4.1 Misurazione della performance organizzativa rispetto agli obiettivi annuali
 - 4.2 Valutazione della performance organizzativa rispetto agli obiettivi annuali
 - 4.3 Misurazione della performance organizzativa rispetto agli obiettivi specifici triennali
 - 4.4 Valutazione della performance organizzativa rispetto agli obiettivi specifici triennali

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

4.5 La Performance organizzativa complessiva

4.5.1 Coinvolgimento degli stakeholder

4.5.2 Risultati in materia di trasparenza e integrità

4.5.3 Pari opportunità e bilancio di genere

4.6 La misurazione e valutazione degli obiettivi individuali

5 Il processo di misurazione e valutazione

Allegato 1 – I risultati ottenuti dagli Uffici e dalle Aree dell'Agenzia rispetto agli obiettivi annuali

sotto il profilo della:

- *Conformità (compliance)*

La conformità dei componenti della Relazione è valutata attraverso l'analisi della *compliance* tra quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, nelle Linee Guida DFP n. 3/2018, quanto determinato nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, nel Piano della performance 2020 – 2022 e nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2020 – 2022 e Programma della trasparenza, approvati dall'Agenzia e quanto illustrato nella Relazione sulla performance 2020.

La conformità è rilevata con metodo binario sì/no.

- *Attendibilità dei dati e delle informazioni contenute nella Relazione*

L'attendibilità dei dati e delle informazioni dei componenti è riscontrata, in via principale, sulla base delle fonti di informazioni documentali (in specie, la documentazione citata nella Relazione) e delle informazioni integrative acquisite dalle persone sentite dall'OIV e attraverso la STP durante il processo di valutazione.

Inoltre è stato svolto un esame dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prima tra tutte il controllo di gestione).

In linea di massima la Relazione è verificata attraverso la documentazione di riscontro citata nella Relazione e attraverso eventuali chiarimenti forniti dalle persone sentite dall'OIV anche attraverso la STP e durante il processo di valutazione, con riferimento alle fonti riportate nella Relazione e, in particolare, nelle schede di misurazione degli indicatori.

La valutazione dell'attendibilità delle informazioni è espressa sulla seguente scala, di comune utilizzo metodologico, di giudizi espressi in termini complessivi:

- ☐ nessuna evidenza
- ☐ indicazioni sporadiche
- ☐ sufficienti evidenze
- ☒ chiare evidenze
- ☐ evidenze eccellenti

- *Comprensibilità*

Tale fattore è stato valutato, principalmente, con i seguenti sotto-criteri:

- Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi tabelle ecc)
- Chiarezza e comprensibilità della Relazione (rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti, a riferimenti normativi, ecc.)

La comprensibilità delle componenti della Relazione è valutata attraverso l'analisi di alcune caratteristiche applicabili, quali il linguaggio chiaro e comprensibile anche a un lettore non esperto, l'adeguatezza della lunghezza dei paragrafi e delle descrizioni in termini di bilanciamento tra sinteticità e completezza dei



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

contenuti, diversificazione di linguaggio tra le varie sezioni (divulgative o maggiormente tecniche), adeguatezza nella formattazione (veste grafica, tabelle, grafici, ecc.).

La valutazione della comprensibilità del complesso è espressa sulla seguente scala, di comune utilizzo metodologico, di giudizi espressi in termini complessivi:

- ☐ nulla
- ☐ sporadica
- ☐ sufficiente
- ☒ chiara
- ☐ eccellente

2. Le fonti di informazione

a) I documenti analizzati:

1. Relazione sulla performance 2020
2. Sistema di misurazione e valutazione della performance
3. Piano della performance 2020 – 2022
4. Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2020 – 2022
5. Schede di valutazione individuale del personale dirigenziale
6. Art. 10 del D.lgs. n. 150 del 2009
7. Linee Guida DFP n. 3/2018
8. Determinazioni del Direttore Generale 2020
9. Atti e Documentazione pubblicata sul PAT (portale trasparenza) – Area trasparenza sul sito istituzionale AGID
10. Aree informative del sito istituzionale dell'AGID www.agid.gov.it
11. Sistema informativo integrato amministrativo-contabile e Portale del personale AGID
12. Protocollo informatico AGID
13. Documenti di riscontro dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione, conservati negli archivi documentali elettronici condivisi degli Uffici/Aree e verificati a campione, di cui ai riferimenti delle fonti informative degli indicatori nelle singole schede di performance delle strutture
14. Più in generale, il sito dell'ente e parti presenti nell'intranet e siti esterni di riferimento.

b) Le persone sentite (direttamente dall'OIV o attraverso la STP):

b1) Ing. Francesco Paorici, DG dell'AGID

b2) Dott.ssa Oriana Zampaglione dirigente dell'Ufficio Contabilità, finanza e funzionamento e responsabile ad interim dell'Ufficio Affari giuridici e contratti e dell'Ufficio Organizzazione e gestione del personale

b3) Dott.ssa Paola Monari, responsabile del Servizio Processi, procedure e flussi documentali, competente per le funzioni della struttura tecnica permanente presso l'OIV, dell'Ufficio Organizzazione e gestione del personale

b4) Dott. Francesco Tortorelli, vice DG, Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, Responsabile della Direzione Pubblica amministrazione e vigilanza

b5) Dott.ssa Daniela Intravaia, (per la prima metà dell'anno 2020) Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, presidente CUG, responsabile dell'Ufficio Coordinamento attività internazionali e responsabile ad interim dell'Ufficio Segreteria tecnica, supporto agli organi e comunicazione e dell'Ufficio Progettazione nazionale

b6) Dott.ssa Maria Palma, Ufficio Organizzazione e gestione del personale



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

- b7) Dott.ssa Rita Protano, tutor Ufficio Organizzazione e gestione del personale
- b8) Sig.ra Angela Scanu, tutor Direzione Tecnologie e sicurezza
- b9) Dott.ssa Concettina Cassa, Area Innovazione nella PA
- b10) Dott.ssa Tiziana Esposito, tutor Ufficio Contabilità, finanza e funzionamento
- b11) Dott.ssa Caterina Ciarallo, Area Soluzioni per la PA
- b12) Dott.ssa Roberta Curcio, tutor Direzione Pubblica amministrazione e vigilanza
- b13) Dott.ssa Glenda Gentili, Ufficio Segreteria tecnica, supporto agli organi e comunicazione
- b14) Sig. Saverio Mastropierro, Area Cert-PA
- b15) Dott. Massimiliano Pucciarelli, Area Trasformazione digitale
- b16) Sig. Gabriele Bocchetta, Area Architetture, standard e infrastrutture
- b17) Dott.ssa Tiziana Laurora, responsabile rete trasparenza
- b18) Dott. Claudio Celeghin, Area Trasparenza digitale
- b19) Dott. Stefano Arbia, Area Architetture, standard e infrastrutture
- b20) Dott.ssa Emanuela Nieddu, tutor Area Cert-PA
- b21) Dott. Marco Sorrentino, Ufficio Affari giuridici e contratti
- b22) Dott.ssa Dianella Lombardini, tutor Ufficio Segreteria tecnica, supporto agli organi e comunicazione
- b23) Dott. Massimo Macchia, Ufficio Affari giuridici e contratti e Difensore civico per il digitale
- b24) Dott.ssa Marianna Scaglione, Ufficio Contenzioso del lavoro e relazioni sindacali
- b25) Dott. Gabriele Ciasullo, Area Architetture, standard e infrastrutture
- b26) Dott.ssa Caterina Vignato, tutor Ufficio Progettazione nazionale
- b27) Dott.ssa Anna Cavaliere, Ufficio Contabilità, finanza e funzionamento
- b28) Dott.ssa Raffaella Vai, Ufficio Segreteria tecnica, supporto agli organi e comunicazione

3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi

L'analisi dei singoli componenti della Relazione ha portato al seguente esito complessivo della verifica:

Compliance:

- ☒ Sì
- ☐ No

Eventuali considerazioni:

Delle note sono inserite, ove ritenute necessarie, nelle singole schede successive.

Attendibilità:

- ☐ nessuna evidenza
- ☐ indicazioni sporadiche
- ☐ sufficienti evidenze
- ☒ chiare evidenze
- ☐ evidenze eccellenti

Eventuali considerazioni:

Note sono inserite, ove ritenute necessarie, nelle singole schede successive.

Comprensibilità:

- ☐ nulla
- ☐ sporadica



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

- ☐ sufficiente
- ☒ chiara
- ☐ eccellente

Eventuali considerazioni:

Note sono inserite, ove ritenute necessarie, nelle singole schede successive.

4. Documenti di riferimento per gli esiti della verifica effettuata

Tutti i documenti di cui al punto 2.a.

5. Eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione diretta o attraverso la STP con gli Uffici/Aree

- In merito alla Conformità (*compliance*)

Gli uffici/aree interpellati hanno collaborato positivamente e non hanno posto particolari obiezioni o commenti ai profili suggeriti dall'OIV in merito alla conformità

- In merito all'Attendibilità dei dati e delle informazioni

Gli uffici hanno, tutti, partecipato, positivamente, fattivamente e tempestivamente, rispetto alle richieste e ai suggerimenti dell'OIV, integrando con documentazione, ove necessario

In merito alla Comprensibilità

Nessun commento

6. Conclusioni raggiunte (*Compliance, Comprensibilità e Attendibilità dei dati e delle informazioni*)

Il testo risulta, di anno in anno e quindi anche questa edizione, *in progress* e, quindi, sempre più "accattivante" verso gli stakeholder e specie verso il generico cittadino, rispetto alla Relazione dell'anno precedente.

Si nota che sono ulteriormente accresciute/affinate rispetto al passato le tabelle riepilogative e i grafici sono stati resi meglio visibili.

Si è dato seguito ai suggerimenti dell'analisi della Relazione precedente del PCM/DFP/UVP.

Il processo seguito per la redazione della Relazione sulla performance annuale 2020 dell'AGID è stato efficace e ha dato esito adeguato e l'OIV rilascia dunque attestazione di valutazione positiva sulla Relazione sulla performance 2020 dell'AGID.

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE:
SOMMARIO E PRESENTAZIONE
CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: 2****1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi:**

Con riferimento alla metodologia specificata nella carta di lavoro n. 1, sulla presente carta è stato effettuato il seguente lavoro di analisi:

- *Conformità (compliance)*

La conformità nel componente (di cui alla presente carta di lavoro) della Relazione è valutata attraverso l'analisi della *compliance* tra quanto previsto nelle Linee Guida DFP n. 3/2018, quanto determinato nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, nel Piano della performance 2020 – 2022 e nel Programma della trasparenza, approvati dall'Agenzia e quanto illustrato nella Relazione 2020.

- *Attendibilità dei dati e delle informazioni contenute nella Relazione*

Tale esame è stato effettuato dall'OIV, considerando, in generale, le fonti sullo specifico oggetto qui analizzato e confrontando quanto in esse contenuto e quanto espresso nella parte in esame della Relazione. Più in particolare, è stato svolto basando l'analisi sulla documentazione di riscontro citata nella Relazione e su chiarimenti forniti dalle persone (sotto indicate) sentite durante il processo di valutazione dall'OIV, anche attraverso la STP.

- *Comprensibilità*

Esame del linguaggio schematico anche a un lettore non esperto.
Esame dell'adeguatezza nella formattazione e veste grafica.

2. Le fonti di informazione

a) I documenti analizzati:

1. Relazione sulla performance 2020, pagine 2-3
2. Art. 10 del D.lgs. n. 150 del 2009
3. Linee Guida DFP n. 3/2018

b) Le persone sentite (direttamente dall'OIV o specie, anche dato la complessità delle comunicazioni dato il contesto emergenziale, attraverso la STP):

b1) Ing. Francesco Paorici, DG dell'AGID

b2) Dott.ssa Oriana Zampaglione dirigente dell'Ufficio Contabilità, finanza e funzionamento e responsabile ad interim dell'Ufficio Affari giuridici e contratti, interim dell'Ufficio Organizzazione e gestione del personale

b3) Dott.ssa Paola Monari, responsabile del Servizio Processi, procedure e flussi documentali, competente per le funzioni della struttura tecnica permanente presso l'OIV, dell'Ufficio Organizzazione e gestione del personale

b4) Dott. Francesco Tortorelli, vice DG, Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, Responsabile della Direzione Pubblica amministrazione e vigilanza



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi

L'analisi del singolo componente della Relazione ha portato a specificare i seguenti esiti della verifica:

Compliance:

- ☒ Sì
- ☐ No

Eventuali considerazioni:

Nulla da osservare

Attendibilità dei dati e delle informazioni:

- ☐ nessuna evidenza
- ☐ indicazioni sporadiche
- ☐ sufficienti evidenze
- ☒ chiare evidenze
- ☐ evidenze eccellenti

Eventuali considerazioni:

Nulla da osservare

Comprensibilità:

- ☐ nulla
- ☐ sporadica
- ☐ sufficiente
- ☒ chiara
- ☐ eccellente

Eventuali considerazioni:

Nulla da osservare

4. Documenti di riferimento per gli esiti della verifica effettuata

Tutti i documenti di cui al punto 2.a.

5. Eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione con gli Uffici/Aree

- In merito alla Conformità (*compliance*)
- Comprensibilità

Nessun commento

- In merito all'Attendibilità dei dati e delle informazioni

Nessun commento

- In merito alla Comprensibilità



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Nessun commento

6. Conclusioni raggiunte (*Compliance, Comprensibilità e Attendibilità dei dati e delle informazioni*)

Valutazione:

- ☒ Positiva
- ☐ Negativa.

Eventuali considerazioni:

Il processo seguito per la redazione della Relazione sulla performance annuale 2020 è stato efficace e ha dato esito adeguato anche nella parte oggetto del presente testo e l'OIV rilascia dunque attestazione di valutazione positiva sulla parte qui in esame della Relazione sulla performance 2020 dell'AGID.

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE: SINTESI DEI PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: 3

1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi:

Con riferimento alla metodologia specificata nella carta di lavoro generale e nella carta di lavoro n. 1, è stato effettuato il seguente lavoro di analisi, espresso in modo estremamente sintetico.

- *Conformità (compliance)*

La conformità nel componente (di cui alla presente carta di lavoro) della Relazione è valutata attraverso l'analisi della *compliance* tra quanto previsto nelle Linee Guida DFP n. 3/2018, quanto determinato nel Sistema di misurazione e valutazione della performance 2020, nel Piano della performance 2020 – 2022 e nel Programma della trasparenza, approvati dall'Agenzia e quanto illustrato nella Relazione 2020.

- *Attendibilità dei dati e delle informazioni contenute nella Relazione*

Tale esame è stato effettuato dall'OIV, considerando, con il supporto della STP, in generale, le fonti sullo specifico oggetto qui analizzato e confrontando quanto in esse contenuto e quanto espresso nella parte in esame della Relazione. Più in particolare, è stato svolto basando l'analisi sulla documentazione di riscontro citata nella Relazione e su chiarimenti forniti dalle persone (sotto indicate) sentite durante il processo di valutazione dall'OIV, direttamente o attraverso la STP.

- *Comprensibilità*

Esame del linguaggio schematico anche a un lettore non esperto.
Esame dell'adeguatezza nella formattazione e veste grafica.

2. Le fonti di informazione

a) I documenti analizzati per l'intero punto 2 della Relazione:

1. Relazione sulla performance 2020, pagine 4-15
2. Art. 10 del D.lgs. n. 150 del 2009
3. Linee Guida DFP n. 3/2018
4. Convenzione tra Ministro vigilante e AGID 2018 - 2020
5. Archivio delle Determinazioni del Direttore Generale 2020
6. Atti e Documentazione pubblicati sul PAT (portale trasparenza) – Area trasparenza sul sito istituzionale AGID
7. Aree informative del sito istituzionale dell'AGID
8. Fonti informative riportate nelle schede di performance
9. Allegato 1 alla relazione: I risultati ottenuti dagli Uffici e dalle Aree dell'Agenzia rispetto agli obiettivi annuali

b) Le persone sentite (direttamente dall'OIV o attraverso la STP):

b1) Ing. Francesco Paorici, DG dell'AGID

b2) Dott.ssa Paola Monari, responsabile del Servizio Processi, procedure e flussi documentali, competente per le funzioni della struttura tecnica permanente presso l'OIV, dell'Ufficio Organizzazione e gestione del personale

b3) Dott. Francesco Tortorelli, vice DG, Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, Responsabile della Direzione Pubblica amministrazione e vigilanza



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

b4) Dott.ssa Oriana Zampaglione dirigente dell'Ufficio Contabilità, finanza e funzionamento e responsabile ad interim dell'Ufficio Affari giuridici e contratti, interim dell'Ufficio Organizzazione e gestione del personale
b5) Dott.ssa Dianella Lombardini, tutor Ufficio Segreteria tecnica, supporto agli organi e comunicazione

3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi

L'analisi del singolo componente della Relazione ha portato a specificare i seguenti esiti della verifica:

Compliance:

- ☒ Sì
- ☐ No

Eventuali considerazioni:

Nessun elemento negativo emerso

Attendibilità dei dati e delle informazioni:

- ☐ nessuna evidenza
- ☐ indicazioni sporadiche
- ☐ sufficienti evidenze
- ☒ chiare evidenze
- ☐ evidenze eccellenti

Eventuali considerazioni:

Nulla da rilevare

Comprensibilità:

- ☐ nulla
- ☐ sporadica
- ☐ sufficiente
- ☒ chiara
- ☐ eccellente

Eventuali considerazioni:

Miglioramento grafico di presentazione, come da OIV suggerito l'anno precedente.

4. Documenti di riferimento per gli esiti della verifica effettuata

Tutti i documenti di cui al punto 2.a.

5. Eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione con gli Uffici/Aree

- In merito alla Conformità (*compliance*):

Nessun commento

- In merito all' Attendibilità dei dati e delle informazioni:

Nessun commento



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

- In merito alla Comprensibilità
Nessun commento

6. Conclusioni raggiunte (*Compliance, Comprensibilità e Attendibilità dei dati e delle informazioni*)

Valutazione:

- ☒ Positiva
- ☐ Negativa.

- Eventuali considerazioni:

Il testo specifico qui esaminato risulta, nella lettura da parte del generico cittadino, abbastanza "accattivante".

In questa parte si consiglia, come ulteriore miglioramento per il futuro, di proseguire sulla strada di una più puntale indicazione, attraverso rinvio, delle fonti, qualora il testo indichi informazioni tecniche o di dettaglio riprese da documenti interni all'Agenzia o da fonti esterne ad essa.

Il processo seguito per la redazione della Relazione sulla performance annuale 2020 è stato efficace e ha dato esito adeguato anche nella parte oggetto del presente testo e l'OIV rilascia dunque attestazione di valutazione positiva sulla parte qui in esame della Relazione sulla performance 2020 dell'AGID.

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

**OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE:
ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE: IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO
CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: 4**

1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi:

Con riferimento alla metodologia specificata nella carta di lavoro generale e nella carta di lavoro n. 1, è stato effettuato il seguente lavoro di analisi:

- *Conformità (compliance)*

La conformità nel componente (di cui alla presente carta di lavoro) della Relazione è valutata attraverso l'analisi della *compliance* tra quanto previsto nelle Linee Guida DFP n. 3/2018, quanto determinato nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, nel Piano della performance 2020 – 2022 e nel Programma della trasparenza, approvati dall'Agenzia e quanto illustrato nella Relazione 2020

- *Attendibilità dei dati e delle informazioni contenute nella Relazione*

Tale esame è stato effettuato dall'OIV, considerando, in generale, le fonti sullo specifico oggetto qui analizzato e confrontando quanto in esse contenuto e quanto espresso nella parte in esame della Relazione. Più in particolare, è stato svolto basando l'analisi sulla documentazione di riscontro citata nella Relazione e su chiarimenti forniti dalle persone (sotto indicate) sentite durante il processo di valutazione dall'OIV, anche attraverso la STP.

- *Comprensibilità*

Esame del linguaggio schematico anche a un lettore non esperto.

Esame dell'adeguatezza nella formattazione (veste grafica, schemi grafici, ecc.).

2. Le fonti di informazione

a) I documenti analizzati:

1. Relazione sulla performance 2020, pagine 16-18
2. Art. 10 del D.lgs. n. 150 del 2009
3. Linee Guida DFP n. 3/2018
4. Aree informative del sito istituzionale dell'AGID
5. Ulteriori parti dell'intranet dell'Ente.

b) Le persone sentite (direttamente dall'OIV o attraverso la STP):

b1) Dott.ssa Oriana Zampaglione dirigente dell'Ufficio Contabilità, finanza e funzionamento e responsabile

ad interim dell'Ufficio Affari giuridici e contratti, interim dell'Ufficio Organizzazione e gestione del personale

b2) Dott.ssa Paola Monari, responsabile del Servizio Processi, procedure e flussi documentali, competente per le funzioni della struttura tecnica permanente presso l'OIV, dell'Ufficio Organizzazione e gestione del personale

b3) Dott. Francesco Tortorelli, vice DG, Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, Responsabile della Direzione Pubblica amministrazione e vigilanza

b4) Dott.ssa Dianella Lombardini, tutor Ufficio Segreteria tecnica, supporto agli organi e comunicazione.



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi

L'analisi del singolo componente della Relazione ha portato a specificare i seguenti esiti della verifica:

Comprensibilità:

- ☐ nulla
- ☐ sporadica
- ☐ sufficiente
- ☒ chiara
- ☐ eccellente

Eventuali considerazioni:

-

Compliance:

- ☒ Sì
- ☐ No

Eventuali considerazioni:

-

Attendibilità dei dati e delle informazioni:

- ☐ nessuna evidenza
- ☐ indicazioni sporadiche
- ☐ sufficienti evidenze
- ☒ chiare evidenze
- ☐ evidenze eccellenti

Eventuali considerazioni:

-

4. Documenti di riferimento per gli esiti della verifica effettuata

Tutti i documenti di cui al punto 2.a.

5. Eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione con gli Uffici/Aree

- In merito alla Conformità (*compliance*):

Nessun commento

- In merito all' Attendibilità dei dati e delle informazioni:

Nessun commento

In merito alla Comprensibilità

Nessun commento



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

6. Conclusioni raggiunte (*Compliance, Comprensibilità e Attendibilità dei dati e delle informazioni*)

Valutazione:

- ☒ Positiva
- ☐ Negativa.

Eventuali considerazioni:

Risultano evidenziate le principali informazioni sui mutamenti di contesto intercorsi tra la fase di programmazione e quella di gestione.

Sintesi grafica efficace.

Il processo seguito per la redazione della Relazione sulla performance annuale 2020 è stato efficace e ha dato esito adeguato anche nella parte oggetto del presente testo e l'OIV rilascia dunque attestazione di valutazione positiva sulla parte qui in esame della Relazione sulla performance 2020 dell'AGID.



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

**OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE:
ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE: L'ORGANIZZAZIONE, LE RISORSE UMANE
CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: 5**

1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi:

Con riferimento alla metodologia specificata nella carta di lavoro generale e nella carta di lavoro n. 1, è stato effettuato il seguente lavoro di analisi, espresso in modo estremamente sintetico.

- *Conformità (compliance)*

La conformità nel componente (di cui alla presente carta di lavoro) della Relazione è valutata attraverso l'analisi della *compliance* tra quanto previsto nelle Linee Guida DFP n. 3/2018, quanto determinato nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, nel Piano della performance 2020 – 2022 e nel Programma della trasparenza, approvati dall'Agenzia e quanto illustrato nella Relazione 2020

- *Attendibilità dei dati e delle informazioni contenute nella Relazione*

Tale esame è stato effettuato dall'OIV, considerando, in generale, le fonti sullo specifico oggetto qui analizzato e confrontando quanto in esse contenuto e quanto espresso nella parte in esame della Relazione. Più in particolare, è stato svolto basando l'analisi sulla documentazione di riscontro citata nella Relazione e su chiarimenti forniti dalle persone (sotto indicate) sentite durante il processo di valutazione dall'OIV, anche attraverso la STP.

- *Comprensibilità*

Esame del linguaggio schematico anche a un lettore non esperto.

Esame dell'adeguatezza nella formattazione (veste grafica, tabelle, schemi grafici, ecc.).

2. Le fonti di informazione

a) I documenti analizzati:

1. Relazione sulla performance 2020, pagine 18-25
2. Art. 10 del D.lgs. n. 150 del 2009
3. Linee Guida DFP n. 3/2018
4. Piano della performance 2020 – 2022
5. Archivio delle Determinazioni del Direttore Generale 2020
6. Atti e Documentazione pubblicata sul PAT (portale trasparenza) – Area trasparenza sul sito istituzionale AGID
7. Sistema informativo AGID Portale del personale
8. Documenti di riscontro dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione, conservati negli archivi cartacei ed elettronici degli Uffici/Aree e verificati a campione.

b) Le persone sentite:

b1) Dott.ssa Oriana Zampaglione dirigente dell'Ufficio Contabilità, finanza e funzionamento e responsabile ad interim dell'Ufficio Affari giuridici e contratti, interim dell'Ufficio Organizzazione e gestione del personale

b2) Dott.ssa Paola Monari, responsabile del Servizio Processi, procedure e flussi documentali, competente per le funzioni della struttura tecnica permanente presso l'OIV, dell'Ufficio Organizzazione e gestione del personale



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

b3) Dott.ssa Rita Protano, tutor Ufficio Organizzazione e gestione del personale

b4) Dott.ssa Maria Palma, Ufficio Organizzazione e gestione del personale

3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi

L'analisi del singolo componente della Relazione ha portato a specificare i seguenti esiti della verifica:

Compliance:

- ☒ Sì
- ☐ No

Eventuali considerazioni:

Nessun particolare profilo emergente

Attendibilità dei dati e delle informazioni:

- ☐ nessuna evidenza
- ☐ indicazioni sporadiche
- ☐ sufficienti evidenze
- ☒ chiare evidenze
- ☐ evidenze eccellenti

Eventuali considerazioni:

Nessun particolare profilo emergente

Comprensibilità:

- ☐ nulla
- ☐ sporadica
- ☐ sufficiente
- ☒ chiara
- ☐ eccellente

Eventuali considerazioni

4. Documenti di riferimento per gli esiti della verifica effettuata

Tutti i documenti di cui al punto 2.a.

5. Eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione con gli Uffici/Aree

- In merito alla Conformità (*compliance*):

Nessun commento particolare

- In merito all' Attendibilità dei dati e delle informazioni:

Nessun commento particolare



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

- In merito alla Comprensibilità:
Nessun commento particolare

6. Conclusioni raggiunte (Compliance, Comprensibilità e Attendibilità dei dati e delle informazioni)

Valutazione:

- ☒ Positiva
☐ Negativa.

Eventuali considerazioni:

Sono riportate le informazioni rilevanti sullo stato delle risorse.

Sono state aumentate le tabelle e sintesi grafiche rispetto all'anno precedente come da OIV consigliato.

Il processo seguito per la redazione della Relazione sulla performance annuale 2020 è stato efficace e ha dato esito adeguato anche nella parte oggetto del presente testo e l'OIV rilascia dunque attestazione di valutazione positiva sulla parte qui in esame della Relazione sulla performance 2020 dell'AGID.

Raccomandazioni a margine dell'OIV:

Si ritiene essenziale ripetere, anche in questa sede, quanto già rilevato, da questo OIV, in sede di Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni: occorre una verifica urgente dell'adeguatezza/congruità organizzativa della struttura organizzativa per capire se sia effettivamente calibrata rispetto alla missione attuale dell'AGID ed alla più recente strategia.

Inoltre, a consuntivo nel 2020 l'OIV rileva ancora :

- carenza di organico in generale;*
- innalzamento dell'età media sempre più elevata dei dipendenti*
- carenza di titolari di ruoli dirigenziali;*
- eccesso di interim dirigenziali.*

Su questo tema OIV (come già fatto nella Relazione sul Sistema di funzionamento del Sistema) ha riscontrato, in particolar modo e con sempre più viva preoccupazione, l'aggravarsi di carenza del personale dirigenziale. Infatti, si nota anche in questa sede che essi sono al 31 dicembre 2020, solo 2 (e questo da giugno 2020).

L'OIV è però lieto di rilevare positivamente che, nel 2020, si è proceduto, grazie all'opera particolarmente sensibile del D.G. e della Dirigente sulle Risorse Umane, si sono attivate ben 5 procedure di reclutamento e selezione, a livello dirigenziale, attraverso i relativi concorsi.

*Al fine di rafforzare la Performance annuale, occorre valutare l'accrescimento dell'investimento in **Formazione**, pur rilevando nel corso del 2020 una crescita di corsi formativi rispetto al 2019.*

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

**OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE:
ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE: RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ
CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: 6**

1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi:

Con riferimento alla metodologia specificata nella carta di lavoro generale e nella carta di lavoro n. 1, è stato effettuato il seguente lavoro di analisi, espresso in modo estremamente sintetico.

- *Conformità (compliance)*

La conformità nel componente (di cui alla presente carta di lavoro) della Relazione è valutata attraverso l'analisi della *compliance* tra quanto previsto nelle Linee Guida DFP n. 3/2018, quanto determinato nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, nel Piano della performance 2020 – 2022 e nel Programma della trasparenza, approvati dall'Agenzia e quanto illustrato nella Relazione 2020

- *Attendibilità dei dati e delle informazioni contenute nella Relazione*

Tale esame è stato effettuato dall'OIV, considerando, in generale, le fonti sullo specifico oggetto qui analizzato e confrontando quanto in esse contenuto e quanto espresso nella parte in esame della Relazione. Più in particolare, è stato svolto basando l'analisi sulla documentazione di riscontro citata nella Relazione e su chiarimenti forniti dalle persone (sotto indicate) sentite durante il processo di valutazione dall'OIV, anche attraverso la STP.

- *Comprensibilità*

Esame del linguaggio schematico anche a un lettore non esperto.

Esame dell'adeguatezza nella formattazione (veste grafica, schemi grafici, ecc.).

2. Le fonti di informazione

a) I documenti analizzati:

1. Relazione sulla performance 2020, pagine 25-26
2. Art. 10 del D.lgs. n. 150 del 2009
3. Linee Guida DFP n. 3/2018
4. Piano della performance 2020 – 2022
5. Archivio delle Determinazioni del Direttore Generale 2020
6. Sistema informativo amministrativo-contabile AGID
7. Bilanci e documentazione pubblicata sul PAT (portale trasparenza) – Area trasparenza sul sito istituzionale AGID
8. D. Lgs. 91/2011

b) Le persone sentite (direttamente dall'OIV o attraverso la STP):

b1) Dott.ssa Oriana Zampaglione dirigente dell'Ufficio Contabilità, finanza e funzionamento e responsabile ad interim dell'Ufficio Affari giuridici e contratti, interim dell'Ufficio Organizzazione e gestione del personale

b2) Dott.ssa Tiziana Esposito, tutor Ufficio Contabilità, finanza e funzionamento

b3) Dott.ssa Anna Cavaliere, Ufficio Contabilità, finanza e funzionamento



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi

L'analisi del singolo componente della Relazione ha portato a specificare i seguenti esiti della verifica:

Compliance:

- ☒ Sì
- ☐ No

Eventuali considerazioni:

Nessun elemento di criticità emerso

Attendibilità dei dati e delle informazioni:

- ☐ nessuna evidenza
- ☐ indicazioni sporadiche
- ☐ sufficienti evidenze
- ☒ chiare evidenze
- ☐ evidenze eccellenti

Eventuali considerazioni:

Nessun elemento di criticità emerso

Comprensibilità:

- ☐ nulla
- ☐ sporadica
- ☐ sufficiente
- ☒ chiara
- ☐ eccellente

Eventuali considerazioni:

Nessun elemento di criticità emerso

4. Documenti di riferimento per gli esiti della verifica effettuata

Tutti i documenti di cui al punto 2.a.

5. Eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione con gli Uffici/Aree

- In merito alla Conformità (*compliance*):

Nessun commento particolare

- In merito all' Attendibilità dei dati e delle informazioni:

Nessun commento particolare

- In merito alla Comprensibilità:

Nessun commento particolare

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**6. Conclusioni raggiunte (*Compliance, Comprensibilità e Attendibilità dei dati e delle informazioni*)**

Valutazione:

- ☒ Positiva
☐ Negativa.

Eventuali considerazioni:

Nessun sostanziale profilo emergente.

Sono state inserite le informazioni rilevanti sullo stato delle risorse finanziarie che non hanno evidenziato mutamenti rispetto alla programmazione.

Sono stati inseriti link di rinvio alle fonti di dati o di informazioni in genere (come suggerito da OIV) sullo stato delle risorse economiche.

La parte analizzata appare adeguata ai profili di verifica e dunque può essere validata.

Il processo seguito per la redazione della Relazione sulla performance annuale 2020 è stato efficace e ha dato esito adeguato anche nella parte oggetto del presente testo e l'OIV rilascia dunque attestazione di valutazione positiva sulla parte qui in esame della Relazione sulla performance 2020 dell'AGID.

Data di redazione della specifica carta di lavoro

Le carte di lavoro sono state redatte, in progress, sulla base degli elementi di informazione e dei profili di valutazione maturati nel corso del processo di analisi. La stesura ultima del testo delle carte di lavoro è avvenuta entro giugno 2021.

FIRMA OIV Aldo Monea
Documento firmato digitalmente



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

**OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE:
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: MISURAZIONE DELLA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RISPETTO AGLI OBIETTIVI ANNUALI, VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RISPETTO AGLI OBIETTIVI ANNUALI
CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: 7**

1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi:

Con riferimento alla metodologia specificata nella carta di lavoro generale e nella carta di lavoro n. 1, è stato effettuato il seguente lavoro di analisi, espresso in modo estremamente sintetico (peraltro anche attestato nella Valutazione specifica della Performance organizzativa conclusa dall'OIV il 24 maggio 2021).

- Conformità (compliance)

La conformità nel componente (di cui alla presente carta di lavoro) della Relazione è stata valutata (come anche da attestato nella Valutazione specifica della Performance organizzativa firmata dall'OIV il 24 maggio 2021) attraverso l'analisi della *compliance* tra quanto previsto nelle Linee Guida DFP n. 3/2018, quanto determinato nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, nel Piano della performance 2020 – 2022 e nel Programma della trasparenza, approvati dall'Agenzia e quanto illustrato nella Relazione 2020.

- Attendibilità dei dati e delle informazioni contenute nella Relazione

Tale esame è stato effettuato dall'OIV, considerando, in generale, le fonti sullo specifico oggetto qui analizzato e confrontando quanto in esse contenuto e quanto espresso nella parte in esame della Relazione. Più in particolare, è stato svolto basando l'analisi sulla documentazione di riscontro citata nella Relazione e su chiarimenti forniti dalle persone (sotto indicate) sentite durante il processo di valutazione dall'OIV, anche attraverso la STP.

- Comprensibilità

Esame del linguaggio schematico anche a un lettore non esperto.

Esame dell'adeguatezza nella formattazione (veste grafica, tabelle, schemi grafici, ecc.).

2. Le fonti di informazione

a) I documenti analizzati:

1. Relazione sulla performance 2020, pagine 27-66
2. Art. 10 del D.lgs. n. 150 del 2009
3. Linee Guida DFP n. 3/2018
4. Piano della performance 2020 – 2022
5. Archivio delle Determinazioni del Direttore Generale 2020
6. Atti e Documentazione pubblicata sul PAT (portale trasparenza) – Area trasparenza sul sito istituzionale AGID
7. Aree informative del sito istituzionale dell'AGID
8. Sistema informativo amministrativo-contabile AGID
9. Protocollo informatico
10. Documenti di riscontro dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione, conservati negli

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

- archivi cartacei ed elettronici degli Uffici/Aree e verificati a campione
11. Atti e Documentazione pubblicata sul PAT (portale trasparenza) – Area trasparenza sul sito istituzionale AGID
 12. Aree informative del sito istituzionale dell'AGID
 13. Sistema informativo AGID Portale del dipendente

b) Le persone sentite (direttamente dall'OIV o attraverso la STP):

- b1) Dott.ssa Oriana Zampaglione dirigente dell'Ufficio Contabilità, finanza e funzionamento e responsabile ad interim dell'Ufficio Affari giuridici e contratti, interim dell'Ufficio Organizzazione e gestione del personale
- b2) Dott.ssa Paola Monari, responsabile del Servizio Processi, procedure e flussi documentali, competente per le funzioni della struttura tecnica permanente presso l'OIV, dell'Ufficio Organizzazione e gestione del personale
- b3) Dott. Francesco Tortorelli, vice DG, Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, Responsabile della Direzione Pubblica amministrazione e vigilanza b5) Dott.ssa Caterina Vignato, tutor Ufficio Progettazione nazionale
- b4) Dott.ssa Rita Protano, tutor Ufficio Organizzazione e gestione del personale
- b5) Dott.ssa Tiziana Esposito, tutor Ufficio Contabilità, finanza e funzionamento
- b6) Dott.ssa Angela Scanu, tutor Direzione Tecnologie e sicurezza
- b7) Dott. Daniele Tatti, tutor Ufficio Coordinamento attività internazionali
- b8) Dott.ssa Dianella Lombardini, tutor Ufficio Segreteria tecnica, supporto agli organi e comunicazione
- b9) Dott.ssa Caterina Ciarallo, Area Soluzioni per la PA
- b10) Dott.ssa Concettina Cassa, Area Innovazione nella PA
- b11) Dott.ssa Roberta Curcio, tutor Direzione Pubblica amministrazione e vigilanza
- b12) Dott.ssa Raffaella Vai, Ufficio Segreteria tecnica, supporto agli organi e comunicazione
- b13) Sig. Saverio Mastropierro, Area Cert-PA
- b14) Dott. Massimiliano Pucciarelli, Area Trasformazione digitale
- b15) Dott. Marco Sorrentino, Ufficio Affari giuridici e contratti
- b17) Sig. Gabriele Bocchetta, Area Architetture, standard e infrastrutture
- b18) Dott. Stefano Arbia, Area Architetture, standard e infrastrutture
- b19) Dott.ssa Emanuela Nieddu, tutor Area Cert-PA
- b20) Dott.ssa Marianna Scaglione, Ufficio Contenzioso del lavoro e relazioni sindacali
- b21) Dott. Massimo Macchia, Ufficio Affari giuridici e contratti
- b22) Dott. Gabriele Ciasullo, Area Architetture, standard e infrastrutture
- b23) Dott. Claudio Celeghin, Area Trasformazione digitale
- b24) Dott.ssa Giulia Temperini, Ufficio Coordinamento attività internazionali

3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi

L'analisi del singolo componente della Relazione ha portato a specificare i seguenti esiti della verifica:

Compliance:

- ☒ Sì
- ☐ No

Eventuali considerazioni:

Nessun profilo da aggiungere



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Attendibilità dei dati e delle informazioni:

- ☐ nessuna evidenza
- ☐ indicazioni sporadiche
- ☐ sufficienti evidenze
- ☒ chiare evidenze
- ☐ evidenze eccellenti

Eventuali considerazioni:

Tale parte è stata quella che ha richiesto il massimo livello di collaborazione da parte degli uffici e specie attraverso i Tutor del Sistema di valutazione, in modo tale da riuscire ad avere capillare prova dei risultati operativi raggiunti. Le strutture hanno collaborato, attivamente e proficuamente, sia con l'OIV direttamente sia con il suo staff.

Comprensibilità:

- ☐ nulla
- ☐ sporadica
- ☐ sufficiente
- ☒ chiara
- ☐ eccellente

Eventuali considerazioni:

Nessun particolare profilo emergente

4. Documenti di riferimento per gli esiti della verifica effettuata

Tutti i documenti di cui al punto 2.a.

5. Eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione con gli Uffici/Aree

- In merito alla Conformità (*compliance*):

Nessun particolare commento ricevuto

- In merito all' Attendibilità dei dati e delle informazioni:

Nessun particolare commento ricevuto

In merito alla Comprensibilità

Nessun particolare commento ricevuto.

6. Conclusioni raggiunte (*Compliance, Comprensibilità e Attendibilità dei dati e delle informazioni*)

Valutazione:

- ☒ Positiva
- ☐ Negativa.

Eventuali considerazioni:

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Si rileva l'inserimento di riferimenti il più possibile puntuale rispetto alla documentazione di riscontro dei dati, e descrizione delle fonti interne ed esterne, secondo quanto richiesto negli indicatori.

I risultati sono stati riscontrati dalla struttura interna semestralmente e non sono state evidenziate necessità di utilizzo di azioni correttive.

Tuttavia si riscontra una neutralizzazione di indicatore (Area Soluzioni per la PA) per cause non imputabili ad AGID.

Il processo seguito per la redazione della Relazione sulla performance annuale 2020 è stato efficace e ha dato esito adeguato anche nella parte oggetto del presente testo e l'OIV ha già rilasciato, come detto il 24 maggio 2021, attestazione di valutazione positiva sulla parte qui in esame della Relazione sulla performance 2020 dell'AGID.

Si riscontra che sono stati introdotti gli schemi di sintesi raccomandati dall'OIV l'anno precedente.



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE:
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RISPETTO AGLI OBIETTIVI SPECIFICI TRIENNALI, VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RISPETTO AGLI OBIETTIVI SPECIFICI TRIENNALI
CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: 8

1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi:

Con riferimento alla metodologia specificata nella carta di lavoro generale e nella carta di lavoro n. 1, è stato effettuato il seguente lavoro di analisi, espresso in modo estremamente sintetico.

- *Conformità (compliance)*

La conformità nel componente (di cui alla presente carta di lavoro) della Relazione già valutata (come anche da attestato nella Valutazione specifica della Performance organizzativa firmata dall'OIV il 24 maggio 2021). attraverso l'analisi della *compliance* tra quanto previsto nelle Linee Guida DFP n. 3/2018, quanto determinato nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, nel Piano della performance 2020 – 2022 e nel Programma della trasparenza, approvati dall'Agenzia e quanto illustrato nella Relazione 2020

- *Attendibilità dei dati e delle informazioni contenute nella Relazione*

Tale esame è stato effettuato dall'OIV, considerando, in generale, le fonti sullo specifico oggetto qui analizzato e confrontando quanto in esse contenuto e quanto espresso nella parte in esame della Relazione (anche in questo caso come anche da attestato nella Valutazione specifica della Performance organizzativa firmata dall'OIV il 24 maggio 2021). Più in particolare, è stato svolto basando l'analisi sulla documentazione di riscontro citata nella Relazione e su chiarimenti forniti dalle persone (sotto indicate) sentite durante il processo di valutazione dall'OIV, anche attraverso la STP.

- *Comprensibilità*

Esame del linguaggio schematico anche a un lettore non esperto.

Esame dell'adeguatezza nella formattazione (veste grafica, tabelle, schemi grafici, ecc.).

2. Le fonti di informazione

a) I documenti analizzati:

1. Relazione sulla performance 2020, pagine 66-78
2. Art. 10 del D.lgs. n. 150 del 2009
3. Linee Guida DFP n. 3/2018
4. Convenzione tra ministro vigilante e Dg AGID 2018 - 2020
5. Piano della performance 2020 – 2022
6. Archivio delle Determinazioni del Direttore Generale 2020

b) Le persone sentite (direttamente dall'OIV o attraverso la STP):

b1) Dott.ssa Oriana Zampaglione dirigente dell'Ufficio Contabilità, finanza e funzionamento e responsabile ad interim dell'Ufficio Affari giuridici e contratti, interim dell'Ufficio Organizzazione e gestione del personale

b2) Dott.ssa Paola Monari, responsabile del Servizio Processi, procedure e flussi documentali, competente per le funzioni della struttura tecnica permanente presso l'OIV, dell'Ufficio Organizzazione e gestione del



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

personale

b3) Dott. Francesco Tortorelli, vice DG, Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, Responsabile della Direzione Pubblica amministrazione e vigilanza

3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi

L'analisi del singolo componente della Relazione ha portato a specificare i seguenti esiti della verifica:

Compliance:

- ☒ Sì
- ☐ No

Eventuali considerazioni:

Nessun particolare profilo emergente

Attendibilità dei dati e delle informazioni:

- ☐ nessuna evidenza
- ☐ indicazioni sporadiche
- ☐ sufficienti evidenze
- ☒ chiare evidenze
- ☐ evidenze eccellenti

Eventuali considerazioni:

Nessun particolare profilo emergente

Comprensibilità:

- ☐ nulla
- ☐ sporadica
- ☐ sufficiente
- ☒ chiara
- ☐ eccellente

Eventuali considerazioni:

Nessun particolare profilo emergente

4. Documenti di riferimento per gli esiti della verifica effettuata

Tutti i documenti di cui al punto 2.a.

5. Eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione con gli Uffici/Aree

- In merito alla Conformità (*compliance*):

Nessun particolare commento ricevuto

- In merito all' Attendibilità dei dati e delle informazioni:

Nessun particolare commento ricevuto



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

In merito alla Comprensibilità
Nessun particolare commento ricevuto -

6. Conclusioni raggiunte (*Compliance, Comprensibilità e Attendibilità dei dati e delle informazioni*)

Valutazione:

- ☒ Positiva
- ☐ Negativa.

Eventuali considerazioni:

Compliant al Piano della performance 2020 – 2022

Il processo seguito per la redazione della Relazione sulla performance annuale 2020 è stato efficace e ha dato esito adeguato anche nella parte oggetto del presente testo e l'OIV rilascia dunque attestazione di valutazione positiva sulla parte qui in esame della Relazione sulla performance 2020 dell'AGID.

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE: LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: 9

1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi:

Con riferimento alla metodologia specificata nella carta di lavoro generale e nella carta di lavoro n. 1, è stato effettuato il seguente lavoro di analisi (peraltro anche attestato nella Valutazione specifica della Performance organizzativa conclusa dall'OIV il 24 maggio 2021), qui espresso in modo estremamente sintetico.

- *Conformità (compliance)*

La conformità nel componente (di cui alla presente carta di lavoro) della Relazione è stata valutata (come attestato nella Valutazione specifica della Performance organizzativa firmata dall'OIV il 24 maggio 2021). attraverso l'analisi della *compliance* tra quanto previsto nelle Linee Guida DFP n. 3/2018, quanto determinato nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, nel Piano della performance 2020 – 2022 e nel Programma della trasparenza, approvati dall'Agenzia e quanto illustrato nella Relazione 2020

- *Attendibilità dei dati e delle informazioni contenute nella Relazione*

Tale esame è stato effettuato dall'OIV, considerando, in generale, le fonti sullo specifico oggetto qui analizzato e confrontando quanto in esse contenuto e quanto espresso nella parte in esame della Relazione. Più in particolare, è stato svolto basando l'analisi sulla documentazione di riscontro citata nella Relazione e su chiarimenti forniti dalle persone (sotto indicate) sentite durante il processo di valutazione dall'OIV, anche attraverso la STP.

- *Comprensibilità*

Esame del linguaggio schematico anche a un lettore non esperto.

Esame dell'adeguatezza nella formattazione (veste grafica, tabelle, ecc.).

2. Le fonti di informazione

a) I documenti analizzati:

1. Relazione sulla performance 2020, pagina 78
2. Art. 10 del D.lgs. n. 150 del 2009
3. Linee Guida DFP n. 3/2018
4. Piano della performance 2020 – 2022
5. Sistema di misurazione e valutazione della performance 2020
6. Archivio delle Determinazioni del Direttore Generale 2020
7. Atti e Documentazione pubblicata sul PAT (portale trasparenza) – Area trasparenza sul sito istituzionale AGID
8. Aree informative del sito istituzionale dell'AGID
9. Sistema informativo AGID Portale del dipendente
10. Sistema informativo amministrativo-contabile AGID
11. Protocollo informatico
12. Documenti di riscontro dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione, conservati negli archivi cartacei ed elettronici degli Uffici/Aree e verificati a campione.



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

b) Le persone sentite (direttamente dall'OIV o attraverso la STP):

b1) Dott.ssa Oriana Zampaglione dirigente dell'Ufficio Contabilità, finanza e funzionamento e responsabile ad interim dell'Ufficio Affari giuridici e contratti, interim dell'Ufficio Organizzazione e gestione del personale

b2) Dott.ssa Paola Monari, responsabile del Servizio Processi, procedure e flussi documentali, competente per le funzioni della struttura tecnica permanente presso l'OIV, dell'Ufficio Organizzazione e gestione del personale

b3) Dott. Francesco Tortorelli, vice DG, Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, Responsabile della Direzione Pubblica amministrazione e vigilanza

3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi

L'analisi del singolo componente della Relazione ha portato a specificare i seguenti esiti della verifica:

Compliance:

- ☒ Sì
- ☐ No

Eventuali considerazioni:

Nessun particolare profilo emergente

Attendibilità dei dati e delle informazioni:

- ☐ nessuna evidenza
- ☐ indicazioni sporadiche
- ☐ sufficienti evidenze
- ☒ chiare evidenze
- ☐ evidenze eccellenti

Eventuali considerazioni:

Nessun particolare profilo emergente

Comprensibilità:

- ☐ nulla
- ☐ sporadica
- ☐ sufficiente
- ☒ chiara
- ☐ eccellente

Eventuali considerazioni:

Operata la Scelta la sintesi grafica.

4. Documenti di riferimento per gli esiti della verifica effettuata

Tutti i documenti di cui al punto 2.a.

5. Eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione con gli Uffici/Aree

- In merito alla Conformità (*compliance*):



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Nessun particolare commento ricevuto

- In merito all' Attendibilità dei dati e delle informazioni:

Nessun particolare commento ricevuto

In merito alla Comprensibilità

Nessun particolare commento ricevuto -

6. Conclusioni raggiunte (*Compliance, Comprensibilità e Attendibilità dei dati e delle informazioni*)

Valutazione:

- ☒ Positiva
- ☐ Negativa.

Eventuali considerazioni:

Operata la scelta della sintesi grafica.

Il processo seguito per la redazione della Relazione sulla performance annuale 2020 è stato efficace e ha dato esito adeguato anche nella parte oggetto del presente testo e l'OIV rilascia dunque attestazione di valutazione positiva sulla parte qui in esame della Relazione sulla performance 2020 dell'AGID.

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

**OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE:
LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA: COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER
CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: 10**

1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi:

Con riferimento alla metodologia specificata nella carta di lavoro generale e nella carta di lavoro n. 1, è stato effettuato il seguente lavoro di analisi, espresso in modo estremamente sintetico.

- *Conformità (compliance)*

La conformità nel componente (di cui alla presente carta di lavoro) della Relazione è stata valutata (come anche da attestato nella Valutazione specifica della Performance organizzativa firmata dall'OIV il 24 maggio 2021). attraverso l'analisi della *compliance* tra quanto previsto nelle Linee Guida DFP n. 3/2018, quanto determinato nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, nel Piano della performance 2020 – 2022 e nel Programma della trasparenza, approvati dall'Agenzia e quanto illustrato nella Relazione 2020

- *Attendibilità dei dati e delle informazioni contenute nella Relazione*

Tale esame è stato effettuato dall'OIV, considerando, in generale, le fonti sullo specifico oggetto qui analizzato e confrontando quanto in esse contenuto e quanto espresso nella parte in esame della Relazione. Più in particolare, è stato svolto basando l'analisi sulla documentazione di riscontro citata nella Relazione e su chiarimenti forniti dalle persone (sotto indicate) sentite durante il processo di valutazione dall'OIV, anche attraverso la STP.

- *Comprensibilità*

Esame del linguaggio schematico anche a un lettore non esperto.

Esame dell'adeguatezza nella formattazione e veste grafica, tabelle, schemi grafici, ecc.).

2. Le fonti di informazione

a) I documenti analizzati:

1. Relazione sulla performance 2020, pagine 78-86
2. Art. 10 del D.lgs. n. 150 del 2009
3. Linee Guida DFP n. 3/2018
4. Piano della performance 2020 – 2022
5. Sistema di misurazione e valutazione della performance 2020
6. Archivio delle Determinazioni del Direttore Generale 2020
7. Atti e Documentazione pubblicata sul PAT (portale trasparenza) – Area trasparenza sul sito istituzionale AGID
8. Aree informative del sito istituzionale dell'AGID
9. Sistema informativo AGID Portale del dipendente
10. Sistema informativo amministrativo-contabile AGID
11. Protocollo informatico
12. Documenti di riscontro dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione, conservati negli archivi cartacei ed elettronici degli Uffici/Aree e verificati a campione.

b) Le persone sentite (direttamente dall'OIV o attraverso la STP):



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

- b1) Dott.ssa Oriana Zampaglione dirigente dell'Ufficio Contabilità, finanza e funzionamento e responsabile ad interim dell'Ufficio Affari giuridici e contratti, interim dell'Ufficio Organizzazione e gestione del personale
b2) Dott.ssa Paola Monari, responsabile del Servizio Processi, procedure e flussi documentali, competente per le funzioni della struttura tecnica permanente presso l'OIV, dell'Ufficio Organizzazione e gestione del personale
b3) Dott. Francesco Tortorelli, vice DG, Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, Responsabile della Direzione Pubblica amministrazione e vigilanza
b4) Dott.ssa Glenda Gentili, tutor Ufficio Segreteria tecnica, supporto agli organi e comunicazione
b5) Dott.ssa Concettina Cassa, Area Innovazione per la PA
b6) Dott.ssa Angela Scanu, tutor Direzione Tecnologie e sicurezza
b7) Dott.ssa Roberta Curcio, tutor Direzione Pubblica amministrazione e vigilanza
b8) Dott.ssa Caterina Vignato, tutor Ufficio Progettazione nazionale
b9) Dott. Massimiliano Pucciarelli, Area Trasformazione digitale

3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi

L'analisi del singolo componente della Relazione ha portato a specificare i seguenti esiti della verifica:

Compliance:

- ☒ Sì
- ☐ No

Eventuali considerazioni:

Nessun particolare profilo emergente

Attendibilità dei dati e delle informazioni:

- ☐ nessuna evidenza
- ☐ indicazioni sporadiche
- ☐ sufficienti evidenze
- ☒ chiare evidenze
- ☐ evidenze eccellenti

Eventuali considerazioni:

Nessun particolare profilo emergente

Comprensibilità:

- ☐ nulla
- ☐ sporadica
- ☐ sufficiente
- ☒ chiara
- ☐ eccellente

Eventuali considerazioni:

4. Documenti di riferimento per gli esiti della verifica effettuata

Tutti i documenti di cui al punto 2.a.



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

5. Eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione con gli Uffici/Aree

- In merito alla Conformità (*compliance*):

Nessun particolare commento ricevuto

- In merito all' Attendibilità dei dati e delle informazioni:

Nessun particolare commento ricevuto

In merito alla Comprensibilità

Nessun particolare commento ricevuto -

6. Conclusioni raggiunte (*Compliance, Comprensibilità e Attendibilità dei dati e delle informazioni*)

Valutazione:

- ☒ Positiva
- ☐ Negativa.

Eventuali considerazioni:

Miglioramento con l'inserimento di tabelle sinottiche.

Il processo seguito per la redazione della Relazione sulla performance annuale 2020 è stato efficace e ha dato esito adeguato anche nella parte oggetto del presente testo e l'OIV rilascia dunque attestazione di valutazione positiva sulla parte qui in esame della Relazione sulla performance 2020 dell'AGID.

Raccomandazioni dell'OIV:

Le pagine danno atto di un imponente lavoro con gli stakeholder. Dato il quadro estesissimo degli stakeholder appare utile prevedere un sistema di reporting più funzionale alla sintesi per chi legge le pagine in esame.

Sarebbe utile pensare pure ad un sistema di rendicontazione specifica, sempre in chiave sintetica, della soddisfazione degli stakeholder.



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

**OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE:
LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA:
RISULTATI IN MATERIA DI TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ
CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: 11**

1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi:

Con riferimento alla metodologia specificata nella carta di lavoro generale e nella carta di lavoro n. 1, è stato effettuato il seguente lavoro di analisi, espresso in modo estremamente sintetico.

- *Conformità (compliance)*

La conformità nel componente (di cui alla presente carta di lavoro) della Relazione è stata valutata (come anche da attestato nella Valutazione specifica della Performance organizzativa firmata dall'OIV il 24 maggio 2021). attraverso l'analisi della *compliance* tra quanto previsto nelle Linee Guida DFP n. 3/2018, quanto determinato nel Sistema di misurazione e valutazione della performance 2020, nel Piano della performance 2020 – 2022 e nel Programma della trasparenza, approvati dall'Agenzia e quanto illustrato nella Relazione 2020

- *Attendibilità dei dati e delle informazioni contenute nella Relazione*

Tale esame è stato effettuato dall'OIV, considerando, in generale, le fonti sullo specifico oggetto qui analizzato e confrontando quanto in esse contenuto e quanto espresso nella parte in esame della Relazione. Più in particolare, è stato svolto basando l'analisi sulla documentazione di riscontro citata nella Relazione e su chiarimenti forniti dalle persone (sotto indicate) sentite durante il processo di valutazione dall'OIV, anche attraverso la STP.

- *Comprensibilità*

Esame del linguaggio schematico anche a un lettore non esperto.

Esame dell'adeguatezza nella formattazione (veste grafica, tabelle, schemi grafici, ecc.).

2. Le fonti di informazione

a) I documenti analizzati:

1. Relazione sulla performance 2020, pagine 86-88
2. Art. 10 del D.lgs. n. 150 del 2009
3. Linee Guida DFP n. 3/2018
4. Piano della performance 2020 – 2022
5. Archivio delle Determinazioni del Direttore Generale 2020
6. Sistema di misurazione e valutazione della performance
7. Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2020 - 2022
8. Programma triennale della trasparenza 2020
9. Atti e Documentazione pubblicata sul PAT (portale trasparenza) – Area trasparenza sul sito istituzionale AGID

b) Le persone sentite (direttamente dall'OIV o attraverso la STP):

b1) Dott. Francesco Tortorelli, Vice DG, responsabile della Direzione Pubblica amministrazione e



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

vigilanza e Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza

b2) Dott.ssa Tiziana Laurora, responsabile rete trasparenza

2. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi

L'analisi del singolo componente della Relazione ha portato a specificare i seguenti esiti della verifica:

Compliance:

- ☒ Sì
- ☐ No

Eventuali considerazioni:

Nessun profilo da aggiungere

Attendibilità dei dati e delle informazioni:

- ☐ nessuna evidenza
- ☐ indicazioni sporadiche
- ☐ sufficienti evidenze
- ☒ chiare evidenze
- ☐ evidenze eccellenti

Eventuali considerazioni:

Nessun profilo da aggiungere

Comprensibilità:

- ☐ nulla
- ☐ sporadica
- ☐ sufficiente
- ☒ chiara
- ☐ eccellente

Eventuali considerazioni:

Nessun particolare profilo emergente

4. Documenti di riferimento per gli esiti della verifica effettuata

Tutti i documenti di cui al punto 2.a.

5. Eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione con gli Uffici/Aree

- In merito alla Conformità (*compliance*):

Nessun profilo di commento

- In merito all' Attendibilità dei dati e delle informazioni:



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

La Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza e la Responsabile Rete Trasparenza hanno fornito, nel corso di colloquio, ampi dettagli sui contenuti di lavoro che sono stati poi travasati nella Relazione.

-In merito alla Comprensibilità
Nulla da registrare

6. Conclusioni raggiunte (*Compliance, Comprensibilità e Attendibilità dei dati e delle informazioni*)

Valutazione:

- ☒ Positiva
☐ Negativa.

Eventuali considerazioni:

Il processo seguito per la redazione della Relazione sulla performance annuale 2020 è stato efficace e ha dato esito adeguato anche nella parte oggetto del presente testo e l'OIV rilascia dunque attestazione di valutazione positiva sulla parte qui in esame della Relazione sulla performance 2020 dell'AGID.

Il processo organizzativo sembra essere anche adeguato, grazie, soprattutto, al presidio della RPC e della RT, rispetto a quanto previsto dall'art. 8 bis del comma 1 della L. n. 190/2012, vale a dire positiva corrispondenza tra *PTPC* e *Piano della Performance* (e quindi, di conseguenza, Relazione sulla Performance annuale).

Sono state seguite le indicazioni dell'OIV dell'anno precedente circa l'incremento di integrazione informatica riguardante la sottosezione Amministrazione trasparente.

Raccomandazioni a margine da parte dell'OIV:

*Occorre valutare meglio i profili di integrità inerenti il sito, essendo, in specie, da meglio verificare, secondo questo OIV, **opportunità e adeguatezza della scelta di esternalizzare**, interamente, alcuni processi di informatizzazione, tra i quali quello riguardante la sottosezione Amministrazione Trasparente.*

- *Si rileva dalla stessa Relazione (pag. 82), **la mancata predisposizione, a causa di sovraccarico di interim, di disposizioni di natura regolatoria, di esame dei processi.***



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

**OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE:
LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA: PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE
CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: 12**

1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi:

Con riferimento alla metodologia specificata nella carta di lavoro generale e nella carta di lavoro n. 1, è stato effettuato il seguente lavoro di analisi, espresso in modo estremamente sintetico.

- *Conformità (compliance)*

La conformità nel componente (di cui alla presente carta di lavoro) della Relazione è valutata attraverso l'analisi della *compliance* tra quanto previsto nelle Linee Guida DFP n. 3/2018, quanto determinato nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, nel Piano della performance 2020 – 2022 e nel Programma della trasparenza, approvati dall'Agenzia e quanto illustrato nella Relazione 2020

- *Attendibilità dei dati e delle informazioni contenute nella Relazione*

Tale esame è stato effettuato dall'OIV, considerando, in generale, le fonti sullo specifico oggetto qui analizzato e confrontando quanto in esse contenuto e quanto espresso nella parte in esame della Relazione. Più in particolare, è stato svolto basando l'analisi sulla documentazione di riscontro citata nella Relazione e su chiarimenti forniti dalle persone (sotto indicate) sentite durante il processo di valutazione dall'OIV, anche attraverso la STP.

- *Comprensibilità*

Esame del linguaggio schematico anche a un lettore non esperto.

Esame dell'adeguatezza nella formattazione (veste grafica, tabelle, schemi grafici, ecc.).

2. Le fonti di informazione

a) I documenti analizzati:

1. Relazione sulla performance 2020, pagine 88-94
2. Art. 10 del D.lgs. n. 150 del 2009
3. Linee Guida DFP n. 3/2018
4. Piano della performance 2020 – 2022
5. Archivio delle Determinazioni del Direttore Generale 2020.
6. Sistema di misurazione e valutazione della performance
7. Sistema informativo AGID Portale del dipendente
8. Documenti di riscontro dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione, conservati negli archivi documentali elettronici dell'Ufficio Organizzazione e gestione del personale.

b) Le persone sentite (direttamente dall'OIV o attraverso la STP):

b1) Dott.ssa Oriana Zampaglione dirigente dell'Ufficio Contabilità, finanza e funzionamento e responsabile ad interim dell'Ufficio Affari giuridici e contratti, interim dell'Ufficio Organizzazione e gestione del personale

b2) Dott.ssa Paola Monari, responsabile del Servizio Processi, procedure e flussi documentali, competente per le funzioni della struttura tecnica permanente presso l'OIV, dell'Ufficio Organizzazione e gestione del



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

personale

b3) Dott.ssa Rita Protano, tutor Ufficio Organizzazione e gestione del personale

b4) Dott.ssa Maria Palma, Ufficio Organizzazione e gestione del personale

3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi

L'analisi del singolo componente della Relazione ha portato a specificare i seguenti esiti della verifica:

Compliance:

- ☒ Sì
- ☐ No

Eventuali considerazioni:

Nessun profilo da aggiungere

Attendibilità dei dati e delle informazioni:

- ☐ nessuna evidenza
- ☐ indicazioni sporadiche
- ☐ sufficienti evidenze
- ☒ chiare evidenze
- ☐ evidenze eccellenti

Eventuali considerazioni:

Nessun profilo da aggiungere

Comprensibilità:

- ☐ nulla
- ☐ sporadica
- ☐ sufficiente
- ☒ chiara
- ☐ eccellente

Eventuali considerazioni:

Nessun particolare profilo emergente.

4. Documenti di riferimento per gli esiti della verifica effettuata

Tutti i documenti di cui al punto 2.a.

5. Eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione con gli Uffici/Aree

- In merito alla Conformità (*compliance*):

Nessun commento rilevato

- In merito all' Attendibilità dei dati e delle informazioni:

Nessun commento rilevato

- In merito alla Comprensibilità:



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Nessun commento rilevato

6. Conclusioni raggiunte (*Compliance, Comprensibilità e Attendibilità dei dati e delle informazioni*)

Valutazione:

- ☒ Positiva
- ☐ Negativa.

Eventuali considerazioni:

Arricchimento informativo rispetto all'anno precedente con ulteriori grafici e tabelle.

Il processo seguito per la redazione della Relazione sulla performance annuale 2020 è stato efficace e ha dato esito adeguato anche nella parte oggetto del presente testo e l'OIV rilascia dunque attestazione di valutazione positiva sulla parte qui in esame della Relazione sulla performance 2020 dell'AGID.

Raccomandazioni dell'OIV:

Si suggerisce di rafforzare l'attenzione in merito alle pari opportunità, in primo luogo, provvedendo all'individuazione dell/la Presidente del CUG, in conseguenza dell'uscita della precedente titolare di ruolo.

Si ritiene, inoltre, di dover ulteriormente sottolineare, come in passato, un rafforzamento del profilo di performance sul versante in esame.

- *Sarebbe utile (al di là di un eventuale scelta di adottare il c.d. "bilancio di genere") adottare obiettivi diretti (e non solo indiretti) sul tema,*
- *Inoltre, come fatto presente anche in sede di Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni di aprile 2021, si ritiene necessario rafforzare i profili di monitoraggio annuale e periodico del livello di "benessere organizzativo"*
 - *In tal senso si consiglia l'approfondimento dei profili di "clima organizzativo" in generale, verificando, in via generale, il livello di benessere organizzativo esistente nell'Agenzia (in modo da poterlo confrontare in futuro con successive analisi). Come sottolineato in sede di Relazione sul funzionamento del Sistema si reputa particolarmente utile approfondire, ad esempio, vari profili specifici (quali motivazione/demotivazione specie ai livelli intermedi dell'organizzazione, 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.*



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

**OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE:
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI
CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: 13**

1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi:

Con riferimento alla metodologia specificata nella carta di lavoro generale e nella carta di lavoro n. 1, è stato effettuato il seguente lavoro di analisi, espresso in modo estremamente sintetico.

- *Conformità (compliance)*

La conformità nel componente (di cui alla presente carta di lavoro) della Relazione è valutata attraverso l'analisi della *compliance* tra quanto previsto nelle Linee Guida DFP n. 3/2018, quanto determinato nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, nel Piano della performance 2020 – 2022 e nel Programma della trasparenza, approvati dall'Agenzia e a quanto illustrato nella Relazione 2020

- *Attendibilità dei dati e delle informazioni contenute nella Relazione*

Tale esame è stato effettuato dall'OIV, considerando, in generale, le fonti sullo specifico oggetto qui analizzato e confrontando quanto in esse contenuto e quanto espresso nella parte in esame della Relazione. Più in particolare, è stato svolto basando l'analisi sulla documentazione di riscontro citata nella Relazione e su chiarimenti forniti dalle persone (sotto indicate) sentite durante il processo di valutazione dall'OIV, anche attraverso la STP.

- *Comprensibilità*

Esame del linguaggio schematico anche a un lettore non esperto.

Esame dell'adeguatezza nella formattazione (veste grafica, tabelle, schemi grafici, ecc.).

2. Le fonti di informazione

a) I documenti analizzati:

1. Relazione sulla performance 2020, pagine 94-98
2. Art. 10 del D.lgs. n. 150 del 2009
3. Linee Guida DFP n. 3/2018
4. Piano della performance 2020 – 2022
5. Sistema di misurazione e valutazione della performance
6. Archivio delle Determinazioni del Direttore Generale 2020.
7. Schede di valutazione individuale del personale dirigente

b) Le persone sentite (direttamente dall'OIV o attraverso la STP):

b1) Ing. Francesco Paorici, Direttore Generale AGID

b2) Dott.ssa Oriana Zampaglione dirigente dell'Ufficio Contabilità, finanza e funzionamento e responsabile ad interim dell'Ufficio Affari giuridici e contratti, interim dell'Ufficio Organizzazione e gestione del personale

b2) Dott.ssa Paola Monari, responsabile del Servizio Processi, procedure e flussi documentali, competente per le funzioni della struttura tecnica permanente presso l'OIV, dell'Ufficio Organizzazione e gestione del personale

b3) Dott. Francesco Tortorelli, vice DG, Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza,



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Responsabile della Direzione Pubblica amministrazione e vigilanza

3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi

L'analisi del singolo componente della Relazione ha portato a specificare i seguenti esiti della verifica:

Compliance:

- ☒ Sì
- ☐ No

Eventuali considerazioni:

Nessun profilo da aggiungere

Attendibilità dei dati e delle informazioni:

- ☐ nessuna evidenza
- ☐ indicazioni sporadiche
- ☐ sufficienti evidenze
- ☒ chiare evidenze
- ☐ evidenze eccellenti

Eventuali considerazioni:

Nessun profilo da aggiungere

Comprensibilità:

- ☐ nulla
- ☐ sporadica
- ☐ sufficiente
- ☒ chiara
- ☐ eccellente

Eventuali considerazioni:

4. Documenti di riferimento per gli esiti della verifica effettuata

Tutti i documenti di cui al punto 2.a.

5. Eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione con gli Uffici/Aree

- In merito alla Conformità (*compliance*):

Nessun commento rilevato

- In merito all' Attendibilità dei dati e delle informazioni:

Nessun commento rilevato

- In merito alla Comprensibilità:



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Nessun commento rilevato

6. Conclusioni raggiunte (*Compliance, Comprensibilità e Attendibilità dei dati e delle informazioni*)

Valutazione:

- ☒ Positiva
- ☐ Negativa.

Eventuali considerazioni:

Rispettato il processo di valutazione della performance individuale descritto nella procedura di valutazione delle prestazioni del personale allegata al Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Evidenziata la performance organizzativa individuale dei dirigenti.

Il colloquio di feedback tra valutato e valutatore ha utilizzato principalmente la modalità telematica, a causa dell'emergenza organizzativa derivante da quella sanitaria.

Il processo seguito per la redazione della Relazione sulla performance annuale 2020 è stato efficace e ha dato esito adeguato anche nella parte oggetto del presente testo e l'OIV rilascia dunque attestazione di valutazione positiva sulla parte qui in esame della Relazione sulla performance 2020 dell'AGID.

Raccomandazioni dell'OIV:

- Profili di valutazione e di premialità delle PO

Come rilevato da questo OIV in sede di Relazione sul Funzionamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance occorre approfondire, compatibilmente con i limiti giuridici ed economici, una revisione sul tema in oggetto riguarda alle PO, rispetto alle quali occorre progettare

a) un adeguamento degli strumenti, di valutazione, prevedendo

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

Un simile discorso va fatto anche sul restante personale impiegatizio che deve:

- o (peraltro come previsto dal decreto legislativo n. 150/2009) essere, compiutamente, "agganciato", nella propria prestazione di lavoro, ad obiettivi di gruppo e/o individuali. l'intervento in questione deve riguardare quindi anche la valutazione del personale impiegatizio. Tale esigenza è ormai rafforzata e favorita anche dall' utilizzo dello smart working che implicitamente richiede una logica di prestazione attraverso obiettivi e risultati:*
- o avere un effetto a livello retributivo dell'esito valutativo appena detto.*



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

**OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE:
IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: 14**

1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi:

Con riferimento alla metodologia specificata nella carta di lavoro generale e nella carta di lavoro n. 1, è stato effettuato il seguente lavoro di analisi, espresso in modo estremamente sintetico.

- *Conformità (compliance)*

La conformità nel componente (di cui alla presente carta di lavoro) della Relazione è valutata attraverso l'analisi della *compliance* tra quanto previsto nelle Linee Guida DFP n. 3/2018, quanto determinato nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, nel Piano della performance 2020 – 2022 e nel Programma della trasparenza, approvati dall'Agenzia e quanto illustrato nella Relazione 2020

- *Attendibilità dei dati e delle informazioni contenute nella Relazione*

Tale esame è stato effettuato dall'OIV, considerando, in generale, le fonti sullo specifico oggetto qui analizzato e confrontando quanto in esse contenuto e quanto espresso nella parte in esame della Relazione. Più in particolare, è stato svolto basando l'analisi sulla documentazione di riscontro citata nella Relazione e su chiarimenti forniti dalle persone (sotto indicate) sentite durante il processo di valutazione dall'OIV, anche attraverso la STP.

- *Comprensibilità*

Esame del linguaggio schematico anche a un lettore non esperto.

Esame dell'adeguatezza nella formattazione (veste grafica, tabelle, schemi grafici, ecc.).

2. Le fonti di informazione

a) I documenti analizzati:

1. Relazione sulla performance 2020, pagine 99-100
2. Art. 10 del D.lgs. n. 150 del 2009
3. Linee Guida DFP n. 3/2018
4. Piano della performance 2020 – 2022
5. Archivio delle Determinazioni del Direttore Generale 2020.
6. Sistema di misurazione e valutazione della performance

b) Le persone sentite (direttamente dall'OIV o attraverso la STP):

b1) Dott.ssa Oriana Zampaglione dirigente dell'Ufficio Contabilità, finanza e funzionamento e responsabile ad interim dell'Ufficio Affari giuridici e contratti, interim dell'Ufficio Organizzazione e gestione del personale

b2) Dott.ssa Paola Monari, responsabile del Servizio Processi, procedure e flussi documentali, competente per le funzioni della struttura tecnica permanente presso l'OIV, dell'Ufficio Organizzazione e gestione del personale

b3) Dott. Francesco Tortorelli, vice DG, Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, Responsabile della Direzione Pubblica amministrazione e vigilanza

b4) Dott.ssa Tiziana Laurora, responsabile rete trasparenza



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi

L'analisi del singolo componente della Relazione ha portato a specificare i seguenti esiti della verifica:

Compliance:

- ☒ Sì
- ☐ No

Eventuali considerazioni:

Nessun profilo da aggiungere

Attendibilità dei dati e delle informazioni:

- ☐ nessuna evidenza
- ☐ indicazioni sporadiche
- ☐ sufficienti evidenze
- ☒ chiare evidenze
- ☐ evidenze eccellenti

Eventuali considerazioni:

Nessun profilo da aggiungere

Comprensibilità:

- ☐ nulla
- ☐ sporadica
- ☐ sufficiente
- ☒ chiara
- ☐ eccellente

Eventuali considerazioni:

Nessun particolare profilo emergente.

4. Documenti di riferimento per gli esiti della verifica effettuata

Tutti i documenti di cui al punto 2.a.

5. Eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione con gli Uffici/Aree

- In merito alla Conformità (*compliance*):

Nessun commento rilevato

- In merito all' Attendibilità dei dati e delle informazioni:

Nessun commento rilevato

- In merito alla Comprensibilità:

Nessun commento rilevato

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**6. Conclusioni raggiunte (*Compliance, Comprensibilità e Attendibilità dei dati e delle informazioni*)**

Valutazione:

- ☒ Positiva
- ☐ Negativa.

Eventuali considerazioni:

Maggiore aderenza alle LG FP 3/2018.

Il processo seguito per la redazione della Relazione sulla performance annuale 2020 è stato efficace e ha dato esito adeguato anche nella parte oggetto del presente testo e l'OIV rilascia dunque attestazione di valutazione positiva sulla parte qui in esame della Relazione sulla performance 2020 dell'AGID.



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE:

ALLEGATO 1

**I RISULTATI OTTENUTI DAGLI UFFICI E DALLE AREE DELL'AGENZIA RISPETTO AGLI OBIETTIVI ANNUALI
CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: 15**

1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi:

Con riferimento alla metodologia specificata nella carta di lavoro generale e nella carta di lavoro n. 1, è stato effettuato il seguente lavoro di analisi, espresso in modo estremamente sintetico.

- Conformità (compliance)

La conformità nel componente (di cui alla presente carta di lavoro) della Relazione è valutata attraverso l'analisi della *compliance* tra quanto previsto nelle Linee Guida DFP n. 3/2018, quanto determinato nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, nel Piano della performance 2020 – 2022 e nel Programma della trasparenza, approvati dall'Agenzia e quanto illustrato nella Relazione 2020

- Attendibilità dei dati e delle informazioni contenute nella Relazione

Tale esame è stato effettuato dall'OIV, considerando, in generale, le fonti sullo specifico oggetto qui analizzato e confrontando quanto in esse contenuto e quanto espresso nella parte in esame della Relazione. Più in particolare, è stato svolto basando l'analisi sulla documentazione di riscontro citata nella Relazione e su chiarimenti forniti dalle persone (sotto indicate) sentite durante il processo di valutazione dall'OIV, anche attraverso la STP.

- Comprensibilità

Esame del linguaggio schematico anche a un lettore non esperto.

Esame dell'adeguatezza nella formattazione (veste grafica, tabelle, schemi grafici, ecc.).

2. Le fonti di informazione

a) I documenti analizzati:

1. Relazione sulla performance 2020, pagine 101-149
2. Art. 10 del D.lgs. n. 150 del 2009
3. Linee Guida DFP n. 3/2018
4. Piano della performance 2020 – 2022
5. Archivio delle Determinazioni del Direttore Generale 2020.
6. Atti e Documentazione pubblicata sul PAT (portale trasparenza) – Area trasparenza sul sito istituzionale AGID
7. Aree informative del sito istituzionale dell'AGID
8. Sistema informativo amministrativo-contabile AGID e Portale del dipendente
9. Sistema informativo AGID Portale del dipendente
10. Protocollo informatico
11. Documenti di riscontro dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione, conservati negli archivi cartacei ed elettronici degli Uffici/Aree e verificati a campione.



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

b) Le persone sentite (direttamente dall'OIV o attraverso la STP):

- b1) Dott. Francesco Tortorelli, vice DG, Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, Responsabile della Direzione Pubblica amministrazione e vigilanza
- b2) Dott.ssa Oriana Zampaglione dirigente dell'Ufficio Contabilità, finanza e funzionamento e responsabile ad interim dell'Ufficio Affari giuridici e contratti, interim dell'Ufficio Organizzazione e gestione del personale
- b3) Dott.ssa Paola Monari, responsabile del Servizio Processi, procedure e flussi documentali, competente per le funzioni della struttura tecnica permanente presso l'OIV, dell'Ufficio Organizzazione e gestione del personale
- b4) Dott.ssa Rita Protano, tutor Ufficio Organizzazione e gestione del personale
- b5) Sig.ra Angela Scanu, tutor Area Trasformazione digitale
- b6) Dott.ssa Tiziana Esposito, tutor Ufficio Contabilità, finanza e funzionamento
- b7) Dott.ssa Angela Scanu, tutor Direzione Tecnologie e sicurezza
- b8) Dott.ssa Glenda Gentili, Ufficio Segreteria tecnica, supporto agli organi e comunicazione
- b9) Dott. Marco Sorrentino, Ufficio Affari giuridici e contratti
- b10) Dott.ssa Concettina Cassa, Area Innovazione nella PA
- b11) Dott.ssa Roberta Curcio, tutor Direzione Pubblica amministrazione e vigilanza
- b12) Dott.ssa Caterina Vignato, tutor Ufficio Progettazione nazionale
- b13) Dott.ssa Caterina Ciarallo, Area Soluzioni per la PA
- b14) Dott.ssa Dianella Lombardini, Ufficio Segreteria tecnica, supporto agli organi e comunicazione
- b15) Sig. Gabriele Bocchetta, Area Architetture, standard e infrastrutture
- b16) Dott.ssa Emanuela Nieddu, tutor Cert-PA
- b17) Sig. Saverio Mastropierro, Area Cert-PA
- b18) Dott. Claudio Celeghin, Area Trasformazione digitale
- b19) Dott. Massimo Macchia, Ufficio Affari giuridici e contratti
- b20) Dott.ssa Marianna Scaglione, Ufficio Contenzioso del lavoro e relazioni sindacali
- b21) Dott.ssa Giulia Temperini, Ufficio Coordinamento attività internazionali
- b22) Dott. Daniele Tatti, tutor Ufficio Coordinamento attività internazionali

3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi

L'analisi del singolo componente della Relazione ha portato a specificare i seguenti esiti della verifica:

Compliance:

- ☒ Sì
- ☐ No

Eventuali considerazioni:

Nessun particolare profilo emergente

Attendibilità dei dati e delle informazioni:

- ☐ nessuna evidenza
- ☐ indicazioni sporadiche
- ☐ sufficienti evidenze
- ☒ chiare evidenze
- ☐ evidenze eccellenti



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Eventuali considerazioni:

Nessun particolare profilo emergente

Comprensibilità:

- ☐ nulla
- ☐ sporadica
- ☐ sufficiente
- ☒ chiara
- ☐ eccellente

Eventuali considerazioni:

La presentazione dei risultati è resa in modo prevalentemente discorsivo a complemento della presentazione grafica di cui al paragrafo 2.

4. Documenti di riferimento per gli esiti della verifica effettuata

Tutti i documenti di cui al punto 2.a.

5. Eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione con gli Uffici/Aree

- In merito alla Conformità (*compliance*):

Nessun particolare commento ricevuto

- In merito all' Attendibilità dei dati e delle informazioni:

Nessun particolare commento ricevuto

In merito alla Comprensibilità

Nessun particolare commento ricevuto

6. Conclusioni raggiunte (*Compliance, Comprensibilità e Attendibilità dei dati e delle informazioni*)

Valutazione:

- ☒ Positiva
- ☐ Negativa.

Eventuali considerazioni:

Per la descrizione delle fonti vedi anche rif. 7.

Allegato integrativo di dettaglio della sintesi dei risultati raggiunti (rif. 3) e delle schede di misurazione performance strutture (rif. 7).

Il processo seguito per la redazione della Relazione sulla performance annuale 2020 è stato efficace e ha dato esito adeguato anche nella parte oggetto del presente testo e l'OIV rilascia dunque attestazione di valutazione positiva sulla parte qui in esame della Relazione sulla performance 2020 dell'AGID.



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Raccomandazioni dell'OIV:

Si è già detto in una precedente scheda della necessità di “agganciare” il restante personale impiegatizio (oltre alle PO), nella propria prestazione di lavoro, ad obiettivi di gruppo e/o individuali.

Tale esigenza è ormai rafforzata e favorita anche dall' utilizzo dello smart working che implicitamente richiede, attraverso una logica di prestazione in forma di obiettivi e risultati:

- 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 compiuto tra retribuzione variabile ed esiti della valutazione (al di là di quanto si realizza attraverso l'aggancio alla performance organizzativa di Agid), in modo tale da recuperare modalità e meccanismi incentivanti (e quindi motivanti) su tutte le performance individuali.*

L'OIV dell'AGID

Aldo Monea

Documento firmato digitalmente