



Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni

*Commissione di controllo interno*

Roma, 26 febbraio 2018

A

Prof. Angelo Marcello Cardani  
Presidente Autorità per le Garanzie  
delle Comunicazioni  
SEDE

P.C.

Dott. Riccardo Capecchi  
Segretario Generale Autorità per le  
Garanzie delle Comunicazioni  
SEDE

**Oggetto:** Relazione della Commissione di Controllo Interno (già Servizio di Controllo Interno) della Autorità per le Garanzie delle Comunicazioni, anno 2017.

Con la presente si trasmette quanto in oggetto.

Con Tanta Cordialità.

La Commissione

Prof. Giovanni Valotti (Presidente)

Cons. Giuseppe Troccoli (Membri)

Prof. Gianluca Vagnari (Membri)



*Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni*  
*Commissione di controllo interno*

**Relazione annuale della Commissione di controllo interno**

**Anno 2017**

*[Handwritten signature]*

## Indice

1. Premessa.....	1
2. Trasparenza e integrità .....	2
3. Le iniziative Agcom nel 2017 .....	2
4. Efficacia e stato di realizzazione degli obiettivi dell'Agcom .....	4
5. Efficienza e livello di economicità conseguiti dall'Autorità nell'attività di realizzazione degli obiettivi.....	6
6. Stato di attuazione dei sistemi dei controlli interni .....	11
7. Approfondimenti specifici.....	14
7.1. Personale e retribuzioni .....	14
7.2. Affidamenti.....	16
8. Conclusioni e raccomandazioni .....	18



A handwritten signature in blue ink, consisting of several fluid, connected strokes. The signature is positioned in the bottom right corner of the page.

## 1. Premessa

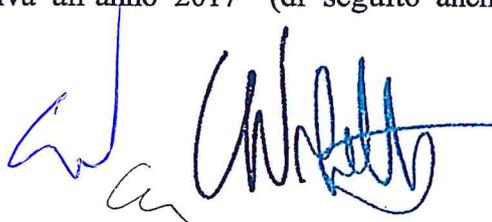
I Componenti della Commissione di controllo interno, già Servizio di controllo interno, (di seguito anche “Commissione” o “Commissione di controllo”) dell’Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni (di seguito anche “Agcom” o “Autorità” o “Amministrazione”) sono stati nominati in data 13 gennaio 2015 con delibera del Consiglio n. 28/15/CONS nelle persone del prof. G. Valotti (Presidente), del cons. G. Troccoli e del prof. G. Vagnani.

Nella sua composizione attuale, sino alla data del 31 dicembre 2017, la Commissione di controllo interno si è riunita nr. 17 volte nel corso del 2017 (e numero 3 sedute nel 2018), presso la sede Agcom di Roma, con audizione del Segretario generale dott. Riccardo Capecchi e per i servizi, il Direttore del Servizio Risorse umane e strumentali dott. Nicola Sansalone, il Direttore Servizio Programmazione, bilancio e digitalizzazione dott.ssa Loredana Vajano, il Direttore del Servizio Sistema dei controlli interni dott.ssa Giulietta Gamba, per la trasparenza e l’integrità, il Responsabile della trasparenza e anticorruzione dott.ssa Giulietta Gamba.

La Commissione di controllo interno ha, inoltre, incontrato nel mese di luglio 2017 il Presidente dell’Agcom Angelo Marcello Cardani, accompagnato dal Segretario generale, al fine di illustrare gli esiti della Relazione relativa al primo semestre 2017, nonché di comunicare ulteriori attività relative al secondo semestre 2017 che, oltre agli adempimenti in materia di trasparenza e integrità e alle verifiche in tema di sistema dei controlli interni, comprende approfondimenti in materia di spesa del personale e di acquisti di beni e servizi.

La Commissione di controllo interno ha inoltre formulato con e-mail dei giorni 27 aprile 2017, 15 maggio 2017, 8 settembre 2017, 27 ottobre 2017, 7 novembre 2017 e 3 gennaio 2018 richieste di informazioni al Segretario generale in materia di personale, di approvvigionamenti di beni e servizi nonché in merito ad alcune specifiche tematiche trattate nell’ambito delle riunioni del Consiglio svolte nel corso dell’anno 2017.

La Commissione ha, infine, incontrato, per un proficuo scambio di informazioni sulle reciproche attività di controllo, il Presidente della Commissione di garanzia. La Commissione ha, inoltre, acquisito i pareri rilasciati dalla Commissione di garanzia stessa con riferimento ai conti consuntivi e previsionali, nonché alle variazioni di bilancio, discussi e approvati dal Consiglio nel corso dell’anno 2017. Da ultimo, il 4 gennaio 2018 la Commissione ha acquisito dal Segretario generale un documento intitolato “Documentazione richiesta con email del 7 novembre u.s. ai fini della Relazione annuale relativa all’anno 2017” (di seguito anche “Relazione del Segretario generale”).



Si fa, inoltre, presente che nel corso del 2017 è stata inviata a questa Commissione documentazione relativa ad un contenzioso in essere presso il Corecom Lombardia. La suddetta documentazione è stata trasmessa dalla Commissione al Segretario generale, con richiesta di informazioni sull'eventuale seguito.

## **2. Trasparenza e integrità**

Nel corso del 2017 sono state svolte le attività richieste in materia di integrità e trasparenza, così come previste ai sensi della delibera 161/15/CONS. Nella presente Relazione si richiamano i seguenti aspetti critici rilevati:

- il vigente Piano triennale della *performance* 2017-2019 presenta un aspetto di criticità costituito dalla mancata assegnazione ai responsabili delle strutture e, a cascata, ai referenti, di specifici obiettivi di trasparenza.
- l'Autorità non si è ancora dotata di un sistema informatizzato in grado di realizzare una piena digitalizzazione di tutti i procedimenti amministrativi che consentirebbe, tra l'altro, una più ampia trasparenza dei processi amministrativi nell'ambito dell'Autorità.
- nonostante il responsabile della trasparenza abbia precisato, in merito, che il lavoro in corso di revisione dei Regolamenti non riguarderebbe la mera ricognizione delle disposizioni vigenti, bensì avrebbe ad oggetto una elaborazione ex novo dei Regolamenti che richiede tempi più lunghi, la Commissione non può non rilevare che la criticità riscontrata nel corso della precedente rilevazione non sia stata ancora superata.
- in relazione ai debiti dell'Autorità, il dato annuale relativo alle fatture passive che alla data del 31 dicembre di ogni anno non risultano ancora pagate va tempestivamente pubblicato nell'apposita sezione del sito *web* dell'Autorità.

## **3. Le iniziative Agcom nel 2017**

Nel riferire, in questa terza Relazione annuale, sulle principali iniziative assunte dall'Autorità nel corso del 2017 nelle materie di specifica competenza di questa Commissione, rifacendoci alla metodologia ed alla impostazione adottate nelle precedenti Relazioni e, in particolare all'ultima Relazione semestrale presentata nel luglio del corrente anno, non si può non sottolineare, innanzitutto, l'importanza degli interventi volti alla modifica del Regolamento concernente l'organizzazione ed il funzionamento dell'Autorità (di seguito anche "ROF"), che hanno impegnato a più riprese il Consiglio con una serie di delibere nel corso dell'intero anno, sui cui contenuti torneremo successivamente, e che costituiscono anche un passo avanti sulla via della necessaria separazione delle funzioni di indirizzo e controllo dell'Organo politico



rispetto ai compiti di gestione che spettano al Segretario generale e alla dirigenza amministrativa in generale.

Altra novità importante, in un anno che ha visto un significativo impegno nell'Autorità per l'adeguamento dei Regolamenti interni alla legislazione vigente per tutte le pubbliche amministrazioni, pur con le modalità consentite dall'autonomia ed indipendenza ad essa riconosciuta, e sulla quale ci si è già soffermati nell'ultima Relazione semestrale, è rappresentata dalla presentazione con successiva presa d'atto da parte del Consiglio, del Piano della *performance* 2017- 2019. Con esso l'Autorità, rispondendo anche ad indicazioni di questa Commissione, si è dotata per la prima volta di un Piano della *performance* triennale e non solo annuale, che dà avvio al ciclo della gestione della *performance* per il triennio in questione.

Successivamente è stata presentata ed approvata con delibera 295/17/CONS anche e per la prima volta, la Relazione sulla *performance* relativa al 2016, che costituisce un documento fondamentale per una valutazione sintetica dell'attività svolta dall'Amministrazione nel periodo considerato e che fornisce elementi per valutare a consuntivo i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati nel Piano della *performance*.

Si rileva in proposito che, sebbene approvata dal Consiglio, la Relazione sulla *performance* non è stata sottoposta ad alcuna validazione preventiva in assenza, allo stato, di decisioni del Consiglio stesso circa l'attribuzione di una tale specifica competenza, contrariamente a quanto affermato alla pagina 51 della citata Relazione sulla *performance*.

Altre significative novità sono state l'adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017-2019 (delibera 87/17/CONS) e il suo successivo aggiornamento con la delibera 294/17/CONS, nonché l'approvazione, con la delibera 48/17/CONS, del nuovo Regolamento sugli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni, che fa seguito alla necessità di adeguarsi alle modifiche introdotte al decreto legislativo numero 33 del 2013, in particolare con il decreto legislativo numero 97 del 2016.

Relativamente alla ricostruzione storica e alla digitalizzazione dei singoli fascicoli del personale, si segnala che la sua conclusione è stata prevista nel termine del 31 dicembre 2017 (cfr. Relazione del Segretario generale, allegato 3, pag. 1).

Parimenti, in data 17 novembre 2017 è stata avviata l'indagine sul benessere organizzativo nell'Autorità e, per quanto attiene anche alle pari opportunità, è stato siglato con le organizzazioni sindacali un importante accordo relativo alla introduzione della disciplina del



lavoro a distanza e di quello a tempo parziale. In aggiunta, nel corso dell'anno si sono realizzate modifiche organizzative *“alla luce del mutato quadro normativo, tecnologico e di mercato organizzando, pertanto, gli uffici secondo criteri di migliore utilizzo delle risorse, aumento dell'efficienza e razionale divisione del lavoro e trasparenza verso le imprese ed i consumatori. In tale contesto sono state quindi previste unità organizzative di primo livello suddivise per ambiti di competenza più specifici, secondo una ripartizione delle attività atte a garantire un miglioramento in termini di funzionalità e di efficienza dell'intera struttura”* (cfr. Relazione del Segretario generale, allegato 3, pag. 5).

Per quanto concerne il sistema di valutazione del personale, questo finora non risulta concluso. Allo stato è stata presentata una Relazione al Segretario generale che deve essere oggetto di successiva implementazione e approvazione da parte del Consiglio (cfr. Relazione del Segretario generale, allegato 3, pag. 3).

Si rileva inoltre che il Servizio Sistema dei controlli interni ha avviato le attività essenziali in materia di anti-corrruzione e di trasparenza, con particolare riferimento all'analisi dei rischi nell'ambito dei vari processi dell'Autorità (cfr. Relazione del Segretario generale, allegato, 4, pag. 10). In aggiunta, nel corso del 2017 il Servizio ha svolto una verifica sulla presenza di conflitti di interessi nonché della presenza di interessi economici o finanziari che loro, o il coniuge o parenti entro il terzo grado o soggetti conviventi abbiano con imprese operanti nei settori di competenza. In aggiunta, il Servizio ha proceduto, per la prima volta, a una rilevazione dei tempi medi dei procedimenti nel corso del 2017. Gli esiti di questa rilevazione sono stati pubblicati, in forma sintetica, sul sito *web* dell'Autorità.

Infine, si segnala che l'Autorità ha aderito con delibera 511/17/CONS alla convenzione Consip SG, lotto 1, per l'affidamento triennale dei servizi dedicati allo sviluppo di soluzioni applicative per i sistemi gestionali integrati dell'Autorità stessa.

#### **4. Efficacia e stato di realizzazione degli obiettivi dell'Agcom**

Nel riferire sullo stato di realizzazione degli obiettivi dell'Agcom e quindi della sua efficacia, questa Commissione fa esplicito riferimento al citato documento denominato *“Relazione sulla performance”* relativa all'anno 2016 approvato con delibera del Consiglio numero 295/17/CONS in data 17 luglio 2017.

Prima di entrare nel merito dello stato di realizzazione degli obiettivi occorre formulare alcune premesse.

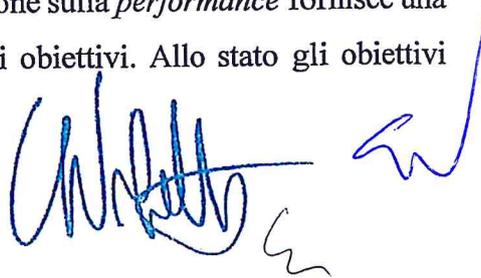


La richiamata Relazione sulla *performance* riferisce rispetto alle linee strategiche e agli obiettivi specifici introdotti nell'ambito del Piano sulla *performance* 2016. Quest'ultimo Piano individua 7 linee strategiche di ampia portata, attraverso le quali orientare l'attività di regolazione e di vigilanza nei settori delle comunicazioni elettroniche, radiotelevisivo, editoriale, dei diritti digitali e dei servizi postali. Tali linee strategiche sono state tradotte in 55 obiettivi specifici, riferiti ai singoli settori di attinenza e ritenuti prioritari, in un orizzonte temporale annuale, in ragione del contesto tecnologico, di mercato e normativo. A ben vedere, le linee strategiche e gli obiettivi specifici ricalcano in sostanza il contenuto della Relazione annuale che l'Agcom predispone al Parlamento. Mancano, di contro, documenti autonomi di pianificazione strategica da cui far discendere la fissazione di obiettivi e sulla base dei quali effettuare il successivo monitoraggio periodico. In aggiunta, si fa presente che la Relazione sulla *performance* riferisce rispetto a numero 53 obiettivi, mancando relativamente al punto 4.3. "Tutela dell'utenza e delle categorie deboli" la rendicontazione degli obiettivi 4.3.8 "Aggiornare gli appositi regolamenti per la risoluzione delle controversie tra operatori ed utenti" e 4.3.9 "Promuovere l'autoregolamentazione degli over-the-top a tutela di minori e fasce deboli".

Gli obiettivi inclusi nel Piano della *performance* 2016 così come quelli indicati nel Piano della *performance* 2017-2019 e quelli compresi nella Relazione sulla *performance* non risultano formalmente assegnati alle varie strutture organizzative (cfr. Relazione del Segretario generale, pag. 5) e sono relativi ad un orizzonte temporale annuale (e quindi manca la proiezione futura di detti obiettivi). In aggiunta, tali obiettivi non sono collegati a *target* specifici e non sono chiaramente esplicitati indicatori e misure attraverso i quali valutare gli obiettivi stessi e il loro grado di realizzazione. Infine, come si è più volte ribadito, alcuni obiettivi rappresentano in sostanza delle attività. Per esempio, l'obiettivo "4.6.13. Cooperare e collaborare con le altre amministrazioni indipendenti per la gestione congiunta dei servizi strumentali" oppure l'obiettivo "4.6.5. Riorganizzare il processo di gestione e archiviazione documentale".

Si segnala, infine, che dal momento che la Relazione citata si riferisce all'anno 2016, anche se non mancano riferimenti relativi al 2017, non sono disponibili a questa Commissione, sebbene specificatamente richiesti con nota del 7/11/2017, specifici aggiornamenti sul raggiungimento di detti obiettivi a date più recenti e in particolare al 31/12/2017.

Con le premesse di cui sopra, il paragrafo 4 della Relazione sulla *performance* fornisce una qualche indicazione sullo stato di realizzazione degli obiettivi. Allo stato gli obiettivi



risultano 21 “completati”, 21 “avanzato”, 4 “in corso”, 3 “iniziale” e 6 in “livello di raggiungimento”. Non risultano indicazioni specifiche che consentano di chiarire il significato della categoria “livello di raggiungimento”.

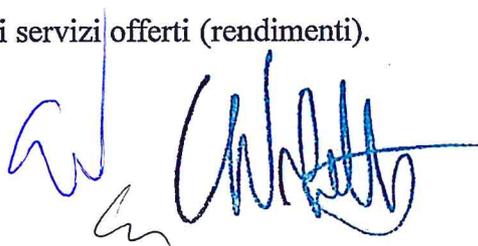
La Relazione sulla *performance* fornisce una prima indicazione sulla capacità dell’Autorità di conseguire i propri obiettivi relativamente all’anno 2016. Allo stato, mancando un compiuto e organico sistema di controllo strategico in grado di fornire un monitoraggio periodico dei risultati conseguiti dall’Autorità, e in assenza di ulteriori indicazioni aggiornate in tema di pianificazione strategica, questa Commissione deve fermarsi a quanto riportato nella richiamata Relazione sulla *performance* approvata nel mese di luglio 2017 e non può dunque esprimere un giudizio puntuale e aggiornato sullo stato di realizzazione degli obiettivi alla data del 31/12/2017.

Alla luce di quanto osservato, questa Commissione ravvisa la necessità che l’Autorità, oltre ad approvare con apposita delibera il Piano triennale della *performance*, così come a assegnare gli obiettivi alle varie strutture di riferimento, si doti, quanto prima, di un compiuto sistema di controllo strategico, la cui attuazione presuppone la individuazione di idonei indicatori predefiniti e dei relativi *target* da associare a ciascun obiettivo, nonché la reportistica periodica relativa alla valutazione del grado di conseguimento di ciascun obiettivo.

##### **5. Efficienza e livello di economicità conseguiti dall’Autorità nell’attività di realizzazione degli obiettivi**

Per quanto concerne l’efficienza e il livello di economicità relativamente al 2017 occorre osservare che manca – anche nel bilancio di previsione 2017 riclassificato per missioni e programmi e dell’allegato piano degli indicatori e dei risultati attesi – un preciso collegamento tra obiettivi specifici e indicatori indicati nel Piano della *performance* 2017-2019, da un lato, e la struttura o le strutture che formalmente, con le loro dotazioni di risorse umane, tecniche e finanziarie, sono responsabili del conseguimento di tali obiettivi specifici, dall’altro lato.

Il collegamento tra obiettivi e indicatori, da un lato, e struttura o strutture responsabili, dall’altro, è di pregnante significato in quanto, ove presente, consentirebbe di legare i risultati conseguiti con le risorse impiegate, rendendo dunque possibile la determinazione di indici di efficienza e di economicità nell’attività di realizzazione degli obiettivi da parte dell’Autorità, così come la predisposizione di analisi comparate circa le risorse acquisite/disponibili (analisi dei costi) e la comparazione tra i costi e la qualità e la quantità dei servizi offerti (rendimenti).

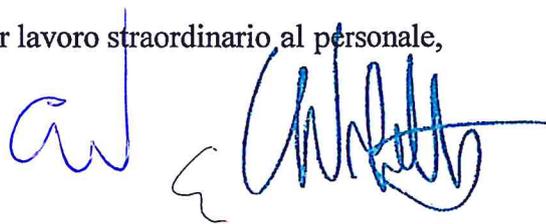


In proposito, la Relazione del Segretario generale riporta nell'allegato 2 che *“allo stato non risultano tuttavia implementati strumenti di valutazione comparativa di costi e rendimenti”* (pag. 5). Di conseguenza, così come già per la Relazione annuale relativa all'esercizio 2016, questa Commissione, nonostante i progressi segnalati, non è ancora in grado di esprimere, date le informazioni e le analisi allo stato disponibili, un motivato e organico giudizio sull'efficienza e sul livello di economicità conseguiti dall'Autorità nell'attività di realizzazione degli obiettivi alla data del 31 dicembre 2017.

Con la premessa di cui sopra, questa Commissione può solo fornire alcune indicazioni sull'andamento e sulla composizione delle entrate e delle uscite dell'Autorità. In particolare dalla lettura dei conti previsionali dell'Agcom, si può comunque rilevare che anche relativamente al conto previsionale relativo al 2018 si nota un disavanzo di amministrazione pari ad Euro -7.469.124,00. Il disavanzo appare in crescita rispetto al conto previsionale 2017 dove il valore ammonta a Euro -5.652.800,00 (con il disavanzo del previsionale 2018 in crescita del 32% rispetto al dato del previsionale del 2017).

Si nota, in armonia con quanto messo in luce dalla Commissione di garanzia, quanto segue:

- a) in termini previsionali, il complesso delle uscite previste negli ultimi anni superiore alle entrate, con conseguente utilizzo dell'avanzo di amministrazione per garantire l'equilibrio di bilancio;
- b) il totale dei costi (escluse le somme non attribuibili e le partite di giro) rilevato a consuntivo nell'esercizio 2016 è superiore con l'analogo dato del 2015 (circa +3%). Parimenti crescono anche le entrate 2016 rispetto al 2015 per un importo pari a +17% (al netto delle partite di giro). In termini previsionali, considerando le previsioni di competenza (somme definitive) queste si attestano a un livello pari a 73.691.690,00 per il 2018 contro 73.552.800,00 per il 2017 e 69.147.062,00 per il 2016. Come si può notare, nel 2018 è previsto un lieve incremento di spesa rispetto al 2017 (circa +0,19%);
- c) con riferimento ai conti consuntivi, la gestione di competenza relativa all'esercizio 2016 chiude con un avanzo di Euro 12.522.105,27 (nel 2015 era in avanzo di Euro 3.540.066,36). Questo risultato è in parte da attribuire ad una entrata straordinaria pari a circa 10,3 milioni di euro, derivante da contributi relativi ad esercizi pregressi a carico degli operatori del mercato delle comunicazioni elettroniche;
- d) Nel conto consuntivo 2016, il costo del lavoro totale (comprensivo di stipendi retribuzioni e altre indennità al personale, oneri previdenziali a carico dell'Autorità, oneri fiscali a carico dell'Agcom (irap), compensi per lavoro straordinario al personale,



trattamento di missione al personale all'interno del territorio nazionale, valorizzazione della *performance*, spese per *stage* e praticantato) è pari a 48.572.590,80 nel 2016 e risulta in sostanziale crescita rispetto al 2015 (anno in cui la spesa impegnata era stata di Euro 46.301.634,13). Queste spese del personale rappresentano il 68,23% delle spese complessive ed assorbe risorse finanziarie pari al 58,02% delle entrate accertate, al netto delle partite di giro.

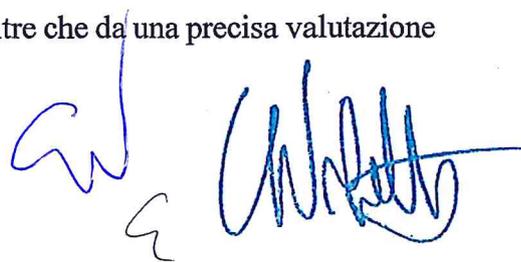
- e) Con particolare riferimento al costo del lavoro, considerando la retribuzione annua lorda complessiva consuntiva come risulta dal database del personale di cui all'allegato 3 della Relazione del Segretario generale (pag. 6 e segg.), risulta una retribuzione annua attuale (a fine 2017) pari ad Euro 34.784.253,10 e per addetto pari ad Euro 93.758,09. Questi valori sono in crescita rispetto agli analoghi valori del 2016 pari a Euro 32.688.462,00 (+6%) e Euro 88.109,06 (+6%), rispettivamente.

In materia di andamento e composizione delle entrate e delle uscite dell'Autorità, la Commissione esprime le seguenti considerazioni.

Per quanto attiene il bilancio preventivo 2018, nel constatarne con soddisfazione l'avvenuta tempestiva approvazione che ha consentito di evitare, come è avvenuto in precedenza, il ricorso all'esercizio provvisorio, si deve esprimere viva preoccupazione per la circostanza che anche quest'anno l'ammontare delle spese previste ha superato quello delle entrate.

A fronte di un disavanzo significativo (che ammonta, come già evidenziato, nel bilancio preventivo 2018 a ben Euro 7.469.124), non si possono che condividere le osservazioni formulate dalla Commissione di garanzia nel Parere sul progetto di bilancio di previsione per il 2018, invitando pertanto l'Autorità ad urgenti e significativi interventi per il contenimento della spesa corrente, sia in materia di personale, che per le locazioni degli immobili e le spese per acquisto di beni e servizi. Ciò alla luce anche dell'importante circostanza relativa alla aleatorietà delle entrate che dipendono anche dall'andamento del mercato e quindi sono suscettibili di eventuali riduzioni. In materia di entrate, si segnala anche l'importanza di dotare adeguatamente, come peraltro indicato anche dalla Commissione di garanzia, l'ufficio bilancio e contributo operatori.

In particolare questa Commissione, per quanto attiene al personale ritiene che qualsiasi iniziativa in materia di eventuali nuove assunzioni, alle quali dovrà procedersi comunque in situazioni di assoluta e comprovata necessità, sia preceduta oltre che da una precisa valutazione



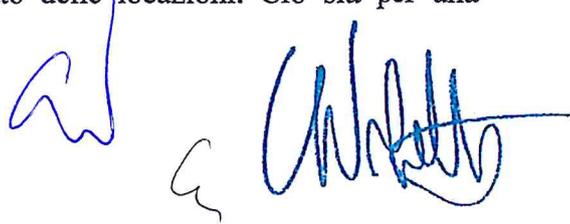
nel tempo dei relativi oneri, anche da una verifica della validità della vigente pianta organica e dell'attuale distribuzione del personale nelle varie strutture anche a fronte delle conseguenze della informatizzazione in corso, prendendo in considerazione, inoltre, l'eventuale ricorso a soluzioni alternative, quali l'utilizzo di comandi e distacchi da pubbliche amministrazioni.

Allo stesso modo deve prestarsi particolare attenzione anche alle cosiddette stabilizzazioni del personale precario già in servizio in considerazione del fatto che *“la spesa per il personale a contratto ha carattere sostanzialmente differente da quella sostenuta per il personale assunto a tempo indeterminato. La prima ha carattere temporaneo, la seconda, essendo connotata da un rapporto di ruolo, assume, invece, natura strutturale”* (cfr. Relazione del Segretario generale, Allegato 3, pag. 17).

Ad ogni modo, questa Commissione ribadisce l'esigenza di una verifica puntuale dell'impatto delle prospettate assunzioni incluse nel documento *“Aggiornamento sulla situazione dell'organico del personale e sulle politiche di reclutamento”* (cfr. Relazione del Segretario generale, allegato 3, pag. 16 e segg.) sugli equilibri finanziari e patrimoniali correnti e prospettici dell'Autorità prima di procedere con le stesse. In questo senso si richiama quanto riportato dalla Commissione di garanzia nel parere rilasciato al conto consuntivo 2016: *“riservare la massima attenzione al profilo del contenimento delle spese relative al personale dipendente. I vincoli posti dalle vigenti normative di contenimento della spesa e l'esigenza imperativa di preservare l'equilibrio economico-finanziario dell'Autorità, allo stato non consentono, infatti, né l'avvio di nuove selezioni per il reclutamento di personale, né il mantenimento in servizio di personale che abbia maturato il diritto pensionistico, ferma restando comunque la garanzia del turn-over, come normativamente previsto”* (pag. 11).

Sono da condividersi, inoltre, gli inviti della Commissione di garanzia per il contenimento delle spese relative alle missioni, per le spese di consulenza e le collaborazioni esterne, per le forniture esterne di contratti di servizio e per il ricorso allo straordinario (in particolare la previsione di quest'ultime risulta in ulteriore incremento nel 2018 con uno stanziamento di Euro 515.000,00 contro Euro 456.000,00 del 2017) nonché, sul fronte delle entrate, alla vigilanza su eventuali elusioni in materia di riscossione dei contributi.

Una riflessione attenta merita, infine, il tema, segnalato anch'esso dalla Commissione di garanzia e sul quale questa Commissione si era soffermata anche in precedenza, della razionalizzazione della distribuzione delle attività che l'Autorità svolge nelle due sedi di Napoli e di Roma, nonché, più in particolare il tema collegato delle locazioni. Ciò sia per una

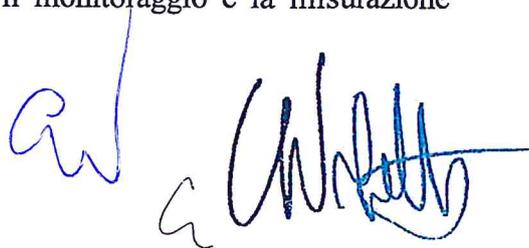


valutazione attenta degli spazi effettivamente necessari in entrambe le sedi anche per tener conto delle normative vigenti in materia, sia per affrontare in modo definitivo il tema dell'osservanza, in particolare, di quanto disposto dalla lettera a) dell'articolo 22, c.9 del dl.90/2014 convertito con la legge 114/2014, che prescrive anche per le Autorità indipendenti, l'utilizzo di edifici di proprietà pubblica dettando precise disposizioni per le eventuali deroghe. Al riguardo si richiama anche quanto segnalato dalla Commissione di garanzia nel parere rilasciato al conto consuntivo 2016: *“dare puntuale attuazione, in particolare per la sede di Napoli, alle norme che stabiliscono gli spazi da destinare a pubblici uffici e che delimitano gli oneri locativi a carico delle pubbliche amministrazioni, esigendone l'osservanza dalle controparti, anche per evitare le connesse responsabilità in capo a gli organi di gestione”* (pag. 11).

In conclusione, come già osservato nella precedente Relazione annuale di questa Commissione, la mancata effettiva realizzazione di un compiuto sistema di controlli interni, combinata con la rilevata assenza di una puntuale assegnazione di obiettivi alle strutture, non consente all'Autorità una verifica dell'efficacia e dell'efficienza conseguita dalle singole strutture e dai vari referenti delle strutture stesse. Si osserva inoltre che, mancando questa verifica, l'Autorità non è in grado di svolgere un'attenta e puntuale assegnazione delle progressioni dei livelli ai dipendenti, così come delle gratificazioni economiche, nonché una valutazione sulle esigenze di nuove assunzioni, in funzione dei risultati conseguiti e da conseguire e, più in particolare, rispetto alle esigenze di efficacia, efficienza e economicità dell'azione amministrativa.

Al riguardo, questa Commissione auspica oltre all'attuazione di un compiuto e organico sistema di controllo strategico e di gestione, che venga quanto prima completata l'attuazione del bilancio di previsione articolato per missioni e programmi in vista di una sostanziale rendicontazione delle risorse impiegate per i diversi obiettivi specifici assegnati. Si dà atto, peraltro, che l'ufficio bilancio e contributo operatori ha presentato al Consiglio nella riunione numero 32 del 19 dicembre 2017, punto 37, una relazione contenente il piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio basato sulle missioni e i programmi di spesa relativi all'anno 2018, innovando rispetto al passato attraverso un primo collegamento di dette missioni e programmi con gli obiettivi specifici di cui al Piano della *performance* 2017-2019.

Parimenti, la Commissione auspica che venga implementato il nuovo Sistema informativo integrato in vista di consentire la gestione automatica e il monitoraggio e la misurazione



periodica delle attività/procedimenti svolti dalle diverse unità organizzative (cfr. Relazione del Segretario generale, allegato 2, pag. 6).

## 6. Stato di attuazione dei sistemi dei controlli interni

Già nella citata ultima Relazione semestrale ci si era soffermati sulle modifiche al ROF introdotte con la delibera 125/17/CONS, avanzando alcune osservazioni alle quali ci si rifà integralmente.

Successivamente il Consiglio è intervenuto con ulteriori modifiche al ROF con le delibere 386/17/CONS e 405/17/CONS. Al termine di questo complesso e sofferto processo di aggiornamento e modificazione del ROF, nel quale il Consiglio ha tenuto conto anche di alcune osservazioni di questa Commissione, si può affermare con soddisfazione che il disegno organizzativo che emerge in materia di sistemi di controlli interni e di ciclo della *performance* è senz'altro complessivamente migliore di quello precedente.

Determinanti ai fini di tale significativo miglioramento sembrano in particolare:

A - la versione finale dell'art. 9 del ROF, che disciplina le competenze del Segretario generale specie in materia di predisposizione del Piano della *performance*, di controllo di gestione e di valutazione della *performance* individuale e dei dirigenti, eliminando inoltre, come suggerito da questa Commissione, alcune competenze direttamente operative in materia di affari generali e di procedure di acquisizione di beni e servizi;

B - la modifica introdotta all'art.12/bis sulle competenze del Consiglio in materia di indirizzo e controllo per quanto attiene in particolare alla programmazione strategica;

C - l'istituzione, auspicata da tempo da questa Commissione, di una apposita struttura dell'amministrazione in materia di controlli interni, ed in particolare la nuova disciplina prevista nell'ultima versione dell'art.23 al Servizio Sistema dei controlli interni, che diventa competente anche in materia di controllo strategico e di cui si chiarisce il rapporto diretto con questa Commissione e con il Consiglio;

D - le modifiche introdotte dall'art. 27 del ROF, che eliminano alcune possibili incertezze sul ruolo di questa Commissione, mutandone la denominazione ed assicurandole la disponibilità delle informazioni necessarie nonché l'accesso ai sistemi informativi, precisando infine la periodicità delle sue Relazioni al Consiglio.



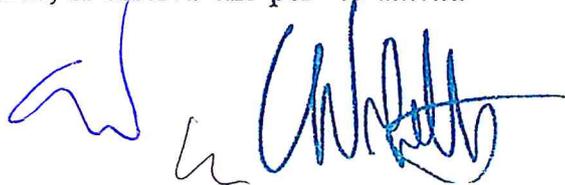
Si può quindi affermare che, nel corso dell'anno 2017, l'Autorità, con le modifiche apportate al proprio ROF, ha provveduto a dotarsi di un apparato regolamentare che ha riordinato la distribuzione delle funzioni in particolare in materia di controlli interni, definendo per le varie tipologie di tali controlli oltre che per il processo di programmazione, valutazione e controllo delle prestazioni (cosiddetto ciclo della *performance*), i ruoli rispettivi degli Organi di indirizzo politico-amministrativo, del Segretario generale, della struttura amministrativa e di questa Commissione.

Restano comunque, anche ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, comma 3 del D.lgs 165 del 2001, alcuni dubbi e perplessità, già evidenziati nella ultima Relazione semestrale, in particolare per quanto attiene l'attribuzione al Servizio Sistema dei controlli interni delle attività e competenze in materia di obblighi di pubblicità, trasparenza e prevenzione delle corruzione, nonché per la concentrazione di competenze diversificate e disomogenee nel Servizio risorse umane e strumentali.

Comunque, ribadita la soddisfazione per essersi l'Autorità finalmente dotata di una cornice normativa in materia di controlli interni e di ciclo della *performance* adeguata complessivamente alla legislazione vigente, deve sottolinearsi che un giudizio definitivo sul complesso delle modifiche introdotte in corso d'anno al ROF e sulla loro efficacia potrà essere dato solo al termine di un congruo periodo transitorio di attuazione, alla luce anche della concreta attuazione che verrà data ad innovazioni così significative. Decisiva sarà anche la copertura amministrativa che tali innovazioni riceveranno, cioè in particolare l'assegnazione di adeguate risorse umane, strumentali ed informatiche che verranno assegnate alle strutture interne cui le suddette modifiche hanno attribuito compiti molto delicati e nuovi per l'Amministrazione, nonché la previsione di apposite disposizioni in materia di flussi informativi (tempi, modalità e responsabilità).

Per quanto riguarda, infine, lo stato dell'effettivo funzionamento del sistema dei controlli interni, non può che rilevarsi che, stante i tempi dell'entrata in vigore delle modifiche al ROF (le ultime risalgono infatti ad una delibera del 30 ottobre 2017), e le difficoltà di assicurare ad esse una immediata copertura amministrativa, la situazione, come risulta dalla stessa documentazione fornita dal Segretario generale e dai Servizi competenti, non appare sostanzialmente mutata rispetto allo scorso anno.

In particolare, non è disponibile alcuna verifica disposta dal Servizio Sistema dei controlli interni ai sensi dell'art. 23 comma 1, lettera b). Al riguardo, si osserva che per "le attività

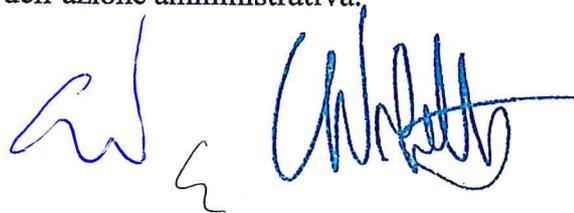


*connesse al controllo di gestione, non risulta ad oggi ancora assegnata alcuna risorsa con competenze specifiche, così come per le attività connesse al controllo strategico, funzione quest'ultima attribuita con delibera n. 386/17/CONS. I funzionari attualmente assegnati allo scrivente Servizio [sistema dei controlli interni] sono cinque, oltre al personale operativo costituito da due risorse, di cui una con competenze di publisher in materia di trasparenza [...] ne risulta di fatto una disponibilità effettiva di 4,5 anni/uomo (funzionari) per assolvere a tutte le funzioni attribuite al Servizio” (cfr. Relazione del Segretario generale, allegato 4, pagg. 21-22). Oltre alle richiamate carenze di personale, il Servizio Sistema dei controlli interni lamenta una carenza di strumenti informatici. Pertanto, si osserva che “resta evidente che l’assegnazione di ulteriori risorse umane e strumentali costituisce elemento imprescindibile per consentire lo svolgimento più compiuto ed efficace delle funzioni attribuite al Servizio” (cfr. Relazione del Segretario generale, allegato 4, pag. 22).*

La Commissione quindi, rifacendosi anche al contenuto delle sue precedenti Relazioni, osserva la sostanziale assenza di organiche e puntuali attività inerenti il controllo strategico e il controllo di gestione. Allo stesso tempo, anche il nuovo auspicato sistema per la valutazione del personale non risulta ancora implementato.

Per quanto concerne il controllo strategico si può comunque constatare un miglioramento conseguente alla presentazione della prima Relazione sulla *performance* relativa al 2016. Tuttavia, come si è già osservato non è ancora incardinato in un processo predefinito con cadenza periodica di definizione degli obiettivi strategici, assegnazione alle diverse unità organizzative e successiva misurazione. Allo stesso tempo, si segnala che il bilancio preventivo viene approvato senza avere una piena contezza degli obiettivi specifici e dei risultati raggiunti dalle diverse unità organizzative. Questa Commissione ribadisce quanto già indicato nella precedente Relazione, richiedendo la revisione delle tempistiche relative alla pianificazione strategica, allineando, al contempo, presentazione dei relativi documenti con il ciclo del bilancio.

Per quanto concerne il controllo di gestione un passo avanti è rappresentato dall’analisi dei tempi e distribuzione dei procedimenti tra le varie unità organizzative, con indicazione dei procedimenti avviati, chiusi, in corso nonché sulla durata media del procedimento in rapporto alla durata massima prevista. Tuttavia, nonostante questa rilevazione, l’impossibilità di collegare le attività delle unità organizzative con obiettivi definiti e risorse assegnate rende difficile un giudizio complessivo sull’efficacia ed efficienza dell’azione amministrativa.



Per quanto attiene la valutazione del personale, come è già stato rilevato in precedenza, manca una formale assegnazione di obiettivi *ex-ante* e una valutazione *ex-post* del loro raggiungimento. Allo stesso tempo, i passaggi di livello sono condizionati dalla previsione del Regolamento del personale di “senza demerito”, che rende di fatto slegata la progressione giuridica ed economica del personale da una puntuale valutazione di merito sulle prestazioni raggiunte.

## **7. Approfondimenti specifici**

Nell’ambito delle proprie competenze e nelle more dell’attuazione di un compiuto sistema di controlli interni, la Commissione ha svolto, in relazione alla loro importanza in termini di uscite finanziarie, approfondimenti specifici con riferimento alle aree del personale e degli affidamenti.

### **7.1. Personale e retribuzioni**

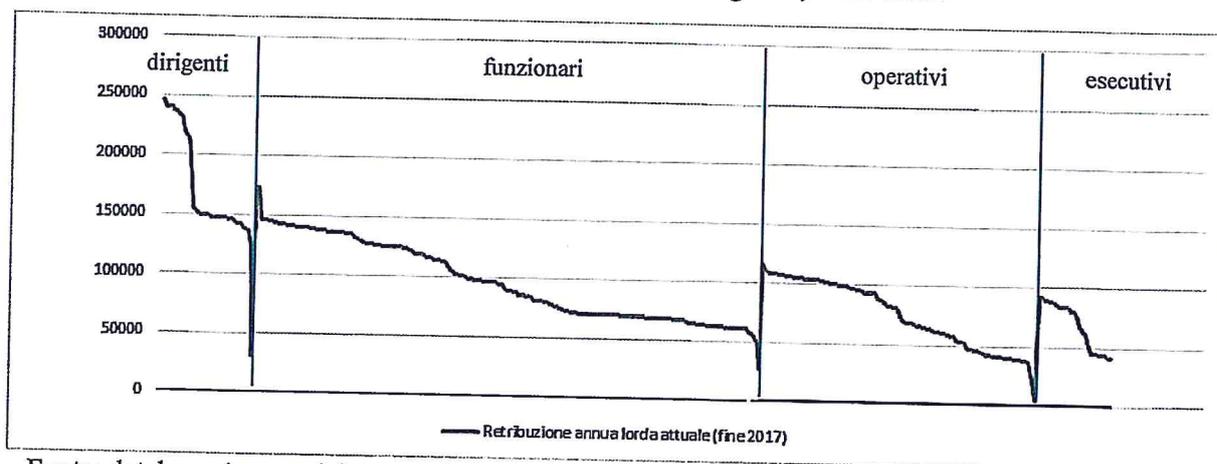
In materia di personale, così come già rilevato nella Relazione relativa all’esercizio 2015, anche nel 2017 il personale è stato interessato da passaggi di livello. In particolare, il passaggio di livello ha interessato il 99% dei dipendenti dell’Autorità. Il complesso di questi passaggi di livello ha prodotto un incremento medio della retribuzione di livello del 1,6% a cui si somma l’effetto sulla rivalutazione IFR il cui incremento medio è stato di circa 1,5%. Si fa presente che i passaggi di livello sono stati disposti “*in conformità con le previsioni degli artt. 36, 38, 40 e 42 del Regolamento del personale, il riconoscimento di un livello giuridico ed economico incrementale, a far data dal 1° gennaio 2017, per l’attività di servizio svolta, nell’intero anno 2016 o frazioni di esso, purché senza demerito*” (cfr. Relazione del Segretario generale, allegato 4, pag. 3, sottolineatura aggiunta).

Per quanto concerne il premio questo è stato erogato al 90% dei potenziali aventi diritto. Si richiama infine il fenomeno delle fasce retributive che, come già osservato nella nostra Relazione relativa all’anno 2015, mostra ampie aree di sovrapposizioni tra ruoli.

In primo luogo occorre osservare che sussiste una sostanziale variabilità all’interno dei singoli ruoli. In particolare, nell’ambito del ruolo dei dirigenti la retribuzione annua lorda massima media è pari circa Euro 169.000 (con uno scarto percentuale del 45% rispetto al valore massimo previsto dalla legge in Euro 240.000). Lo stesso fenomeno è osservabile per tutti gli altri ruoli con gli scarti percentuali tra retribuzione annuale lorda massima e media nell’ordine di 78% per i funzionari, 56% per gli operativi e 33% per gli esecutivi.



Tabella 1 – Le curve retributive Agcom, anno 2017



Fonte: database Agcom del personale

Oltre alla rilevata variabilità nell'ambito dei ruoli sussistono ampie aree di sovrapposizione (vedi Tabella 1) tra le retribuzioni annue lorde tra diversi ruoli. In particolare risulta che 128 funzionari, ovvero il 65% rispetto al totale, hanno una retribuzione annua lorda inferiore a quella assegnata all'addetto con ruolo operativo al quale è assegnata la retribuzione annua maggiore. Allo stesso modo, si osserva che 102 funzionari, ovvero il 52% rispetto al totale, hanno una retribuzione annua lorda inferiore a quella assegnata all'addetto con ruolo esecutivo al quale è assegnata la retribuzione annua maggiore nel suo ruolo. Infine, si segnala che 24 dirigenti, ovvero il 66% rispetto al totale, hanno una retribuzione annua lorda inferiore a quella assegnata al funzionario al quale è attribuita la retribuzione annua lorda maggiore nel suo ruolo. Appare evidente che questa struttura retributiva sovrapposta non favorisce la motivazione individuale così come la progressione delle competenze professionali e quindi non appare funzionale alla efficacia ed efficienza dell'Autorità.

In proposito si richiamano le considerazioni già formulate nelle passate Relazioni da parte della Commissione di garanzia quando rileva "alcune criticità e disomogeneità" in tema di fasce retributive per qualifica e livello, suggerendo "l'opportunità di una riflessione generale sulla coerenza delle norme attualmente vigenti con l'esigenza – alla luce dei principi di efficacia, efficienza ed economicità – di assicurare decisioni e valutazioni in materia di personale che tengano conto delle effettive prestazioni lavorative di ciascun dipendente, evitando appiattimenti e generalizzazioni". La Commissione di garanzia aveva infine invitato a tenere presente anche l'opportunità di valutare gli effetti delle decisioni in materia di personale alla luce delle esigenze generali di contenere la spesa e di preservare gli equilibri di bilancio.

*(Handwritten signatures in blue ink)*

Il richiamo – in linea con quanto più volte dichiarato dalla stessa Commissione di garanzia – al livello della spesa complessiva per il personale che tende ad accrescersi, a livello di conti sia previsionali che consuntivi di anno in anno tanto, induce a sottoporre all’Autorità alcune riflessioni.

La prima relativa all’opportunità di rivedere le fasce retributive in modo tale da bilanciare meglio le retribuzioni sia all’interno dei singoli ruoli sia tra ruoli diversi, limitando la variabilità eccessiva delle retribuzioni nell’ambito dei singoli ruoli così come il fenomeno delle eccessive sovrapposizioni retributive presenti tra ruoli diversi.

La seconda riguarda una valutazione complessiva e in un’ottica pluriennale in materia di Piano di reclutamento del personale, con accurata valutazione anche nel tempo dei costi delle eventuali nuove assunzioni a tempo indeterminato.

La terza relativa all’esigenza della sollecita introduzione di un sistema di valutazione della *performance* organizzativa e individuale da correlare con un adeguato sistema di premialità e di assegnazione dei livelli incrementali. Independentemente dall’introduzione di un tale sistema di valutazione si ribadisce la necessità di modificare le disposizioni dell’attuale Regolamento del personale nelle quali si prevede che le progressioni economiche avvengano mediante scatti annuali “salvo demerito”, introducendo invece meccanismi che prevedano una valutazione quantitativa e qualitativa delle prestazioni e delle attività dei dipendenti.

Un’ultima riflessione attiene poi alla necessità di valutare, nelle sedi competenti, l’opportunità e la stessa utilità, nell’attuale situazione che registra difficoltà crescenti nel finanziamento dell’Autorità e nell’assicurare l’equilibrio strutturale del suo bilancio, dell’aggancio all’Autorità Garante per la Concorrenza e il Mercato in materia di trattamento economico del personale. Sembra, infatti, che tale aggancio possa essere fonte di eccessiva rigidità nella spesa per il personale e di possibili oneri conseguenti a decisioni prese da un soggetto che potrebbe seguire logiche e obiettivi suoi propri, differenti da quelli dell’Agcom, potendo tra l’altro contare su fonti di finanziamento diverse.

## ***7.2. Affidamenti***

Per quanto concerne gli acquisti esterni di beni e servizi, la Commissione di controllo interno ha richiesto e acquisito dal Segretario generale i dati relativi agli affidamenti relativamente agli anni 2014-2017. I dati di sintesi in valori e in percentuali sono riportati nella Tabella 2.



Tabella 2 – La composizione degli affidamenti (anni 2014-2017)

Tipo di procedura	Valori (in €)	Numero	Peso % sul totale (in valore)	Peso % sul totale (in numero)
affidamento in economia - cottimo fiduciario	968.370,51	15	3,60%	1,96%
affidamento in economia - affidamento diretto	2.750.067,07	504	10,21%	65,71%
affidamento diretto in adesione convenzione Consip	4.404.892,62	57	16,36%	7,43%
affidamento diretto oda - Consip	615.041,59	78	2,28%	10,17%
interpello (art.110 d.lgs. 50/2016)	1.006,90	1	0,00%	0,13%
negoziata previa pubblicazione del bando	95.000,00	1	0,35%	0,13%
negoziata senza previa pubblicazione del bando	4.610.158,27	81	17,12%	10,56%
procedura aperta: gara in ambito europeo	9.612.024,69	11	35,69%	1,43%
Procedura ristretta accelerata: gara in ambito europeo	3.455.000,00	1	12,83%	0,13%
Richiesta di offerta RdO/MePA	338.033,38	13	1,26%	1,69%
Trattative diretta CONSIP	81.175,76	5	0,30%	0,65%
<i>Totale</i>	<i>26.930.770,79</i>	<i>767</i>	<i>100,00%</i>	<i>100,00%</i>

Fonte: Relazione del Segretario generale

Questa Commissione segnala, in armonia a quanto già indicato nella precedente Relazione annuale, che in termini di numerosità la maggioranza degli affidamenti è sostanzialmente oggetto di aggiudicazione mediante procedure di affidamento diretto. In altre parole, gli affidamenti diretti sono molteplici sebbene di importo unitario contenuto, il che lascia intravedere una sostanziale frammentazione degli affidamenti oggetto di affidamento diretto.

In merito alle procedure seguite, sebbene abbiano già formato oggetto di raccomandazione nella precedente Relazione, questa Commissione rileva per il 2017, alla luce di quanto riportato nella Relazione del Segretario generale, allegato 5, quanto segue:

- a) sono in corso di adeguamento i processi e le regole seguite dall'Autorità in materia di acquisti alle previsioni contenute nel nuovo codice dei contratti e nel correttivo intervenuto nel mese di maggio 2017;
- b) è stata predisposta una bozza di Regolamento relativo all'elenco dei fornitori Agcom che allo stato è oggetto di ulteriori integrazioni alla luce anche degli ultimi aggiornamenti regolamentari;
- c) non è ancora presente la dichiarazione del RUP sulla carenza di capacità interna dell'Autorità a svolgere i servizi oggetto di affidamento;
- d) circa il pagamento delle fatture è in corso da parte del servizio competente l'individuazione di una soluzione telematica alternativa. Allo stato tuttavia permane la modalità di gestione cartacea;
- e) manca un archivio unico della documentazione di gara che, allo stato, è ripartita tra le sedi di Napoli e di Roma;

- f) con riferimento allo scadenziario automatico ad oggi non è presente anche se è stato richiesto alla società Maggioli S.p.A. di modificare l'impostazione attuale dell'applicativo "Alice".

## 8. Conclusioni e raccomandazioni

Rifacendoci a quanto contenuto nei precedenti capitoli di questa Relazione e facendo riferimento anche alla Relazione relativa ai primi sei mesi del 2017, non può che sottolinearsi l'importanza delle iniziative assunta dall'Autorità nel corso dell'anno, in particolare, per quanto attiene l'ambito di competenza di questa Commissione, in tema di riforma del Regolamento per l'organizzazione ed il funzionamento e di realizzazione del ciclo di gestione della *performance*. In merito si sottolineano le esigenze di approvare il Piano triennale della *performance* con specifica delibera del Consiglio e di prevedere una forma di validazione della Relazione sulla *performance* anteriore alla relativa delibera del Consiglio.

Rinviando per gli approfondimenti al contenuto dei capitoli dal numero 4 al numero 6 di questa Relazione, si può affermare che l'Autorità si è finalmente dotata in tali materie di un adeguato quadro normativo che, ove opportunamente implementato, le potrà consentire di realizzare adeguati sistemi di controlli interni, nonché di dotarsi degli strumenti necessari per rendere effettiva la rilevazione della *performance* organizzativa ed individuale.

Positiva è anche la valutazione complessiva degli interventi sul disegno organizzativo, anche se ci si dovrà impegnare ancora per meglio definire e differenziare i ruoli rispettivi degli Organi di indirizzo politico e della dirigenza amministrativa. Permangono, inoltre, dubbi e perplessità per quanto attiene alla attribuzione al Servizio sistema dei controlli interni delle competenze in materia di pubblicità, trasparenza e prevenzione della corruzione, nonché per la concentrazione di competenze diversificate e disomogenee nel Servizio risorse umane e strumentali.

Certo, come detto in precedenza, in particolare al cap. 4, molto c'è ancora da fare perché l'Autorità realizzi un compiuto sistema di controllo strategico e di gestione, la cui attuazione presuppone, tra l'altro, malgrado i passi avanti registrati, la individuazione di idonei indicatori predefiniti e dei relativi *target* nonché una reportistica per la valutazione del grado di conseguimento di ciascun obiettivo. In particolare, in tema di pianificazione strategica si ritiene necessaria anche una revisione delle tempistiche, allineando al contempo la presentazione dei relativi documenti con il ciclo del bilancio.



Si rinvia specificatamente al cap. 5 per gli interventi necessari al fine di consentire una piena valutazione dell'efficienza e del livello di economicità dell'azione dell'Autorità per il conseguimento dei propri obiettivi, nonché per una effettiva valutazione del personale, sottolineando la necessità di poter effettuare un collegamento tra obiettivi e indicatori da un lato, e strutture responsabili dall'altro, nonché la necessità che venga reso in pieno operativo il bilancio di previsione articolato per missioni e programmi, al fine di consentire una rendicontazione delle risorse impiegate per i diversi obiettivi specifici assegnati.

Resta comunque il fatto che anche quest'anno, nonostante i progressi segnati, questa Commissione non è in grado, allo stato, di esprimere un motivato ed organico giudizio sull'efficacia, sull'efficienza ed sul livello di economicità conseguiti dall'Autorità, alla data del 31 dicembre 2017, nell'attività di realizzazione degli obiettivi assegnati.

Si rinvia ancora al cap. 5 per le considerazioni in tema di bilancio sottolineando come, a fronte del permanere nel corso degli anni di disavanzi rilevanti, non può pensarsi di ovviare nel tempo a tale situazione con il semplice ricorso all'avanzo di amministrazione presunto dell'esercizio precedente. Pertanto, condividendo la posizione della Commissione di garanzia, si invita l'Autorità ad urgenti e significativi interventi per il contenimento della spesa corrente, sia in materia di personale, specie per quanto riguarda eventuali nuove assunzioni a tempo indeterminato, che per le locazioni degli immobili nelle due sedi, tenendo conto delle prescrizioni in materia e delle normative vigenti applicabili, e per l'acquisto di beni e servizi.

Comunque la valutazione finale sulle numerose innovazioni introdotte nel corso dell'anno potrà essere data, come rilevato diffusamente in precedenza, solo dopo un congruo periodo di sperimentazione e molto dipenderà, specie in materia di sistema dei controlli interni, dalla copertura amministrativa che verrà offerta alle riforme stesse, in particolare per quanto attiene la necessaria dotazione di qualificate ed adeguate risorse umane, strumentali e informatiche.

Concludendo sulle materie oggetto di approfondimenti specifici da parte della Commissione nel corso dell'anno, per quanto attiene al personale si rinvia alle osservazioni ed alle riflessioni esposte in dettaglio nel cap. 7.1., in particolare per le fasce retributive, il piano pluriennale di reclutamento del personale, il collegamento della valutazione delle *performance* personali con il sistema di premialità, e l'opportunità di valutare il mantenimento dell'aggancio con l'Autorità garante della concorrenza e del mercato in materia di trattamento economico del personale.



Per quanto riguarda infine la materia degli affidamenti, dando atto del lavoro già svolto, si auspica, rifacendosi per il dettaglio al contenuto del cap. 7.2., il proseguimento dell'azione volta all'attuazione delle raccomandazioni contenute già nella precedente Relazione annuale di questa Commissione.

La presente Relazione si compone di numero 20 pagine numerate dal numero 1 (uno) al numero 20 (venti).

Roma, 26 febbraio 2018

I componenti

Prof. Giovanni Marotti (Presidente)

Cons. Giuseppe Troccoli (Componente)

Prof. Gianluca Vagnani (Componente)