

RELAZIONE ANNUALE O.I.V. 2025 EX ART. 14, COMMA 4, LETT. A) E G) D.LGS. 150/2009

1. Premessa e quadro normativo di riferimento

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Agenzia ARSIAL, in attuazione di quanto previsto dall'art. 14, comma 4, lettere a) e g) del D.Lgs. n. 150/2009, ha predisposto la presente Relazione annuale con l'obiettivo di offrire una lettura complessiva del funzionamento del sistema della performance, dei controlli interni e degli obblighi di trasparenza.

In particolare, l'attività svolta si è concentrata su tre direttrici principali: da un lato la verifica concreta del funzionamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, dall'altro la valutazione dell'adeguatezza dei controlli interni e, infine, l'accertamento del rispetto degli obblighi di pubblicazione e trasparenza.

Il lavoro è stato condotto tenendo come riferimento un quadro normativo ormai ampio e stratificato, che va dal D.Lgs. 150/2009 – profondamente rivisto con la riforma Madia – fino alle disposizioni in materia di trasparenza, anticorruzione e organizzazione amministrativa, senza dimenticare le linee guida della Funzione Pubblica e dell'ANAC. A ciò si aggiunge il ruolo sempre più centrale del PIAO, che rappresenta oggi il punto di sintesi dell'intera programmazione dell'Ente.

Il 2025, sotto questo profilo, ha rappresentato un anno particolarmente significativo: è stato infatti il primo anno di piena applicazione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Agenzia (Deliberazione CDA n. 23 del 4 marzo 2025) Un passaggio importante, che ha segnato un'evoluzione concreta nel modo di programmare, misurare e valutare l'azione amministrativa.

2. Evoluzione del Sistema e conformità ai principi normativi

Nel corso del 2025, l'Agenzia ha aggiornato il proprio sistema di valutazione muovendosi in modo coerente rispetto al quadro normativo di riferimento. Il percorso non è stato solo formale: si è trattato di un lavoro sostanziale, che ha visto il coinvolgimento dell'OIV, il confronto con le organizzazioni sindacali e un allineamento concreto agli indirizzi metodologici nazionali.

Quello che emerge è un sistema che si muove nella direzione giusta. Gli obiettivi sono sempre più chiari, misurabili e verificabili; la distinzione tra performance organizzativa e individuale è diventata più netta; il collegamento tra risultati e sistemi premianti è più evidente; e, soprattutto, si rafforza il tema della trasparenza e della responsabilità.

Rispetto al passato, si percepisce un cambio di passo: meno adempimenti formali e più attenzione alla sostanza, alla tracciabilità dei risultati e alla responsabilizzazione della dirigenza. È un sistema che prova davvero a funzionare, non solo a esistere.

3. Struttura del Sistema e adeguatezza metodologica

Il sistema adottato dall'Agenzia si sviluppa su più livelli, tra loro collegati in modo coerente. Si parte dagli obiettivi strategici, definiti dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, che vengono poi tradotti in obiettivi operativi assegnati alle strutture e, infine, declinati in obiettivi individuali per il personale.

Questa architettura consente di mantenere un filo logico tra le scelte strategiche e l'attività quotidiana degli uffici. Non si tratta solo di una costruzione teorica: il sistema permette di capire chi fa cosa e con quale responsabilità, e soprattutto consente di collegare i risultati individuali a quelli complessivi dell'Ente.

Nel complesso, si tratta di un'impostazione coerente con il ciclo della performance e adeguata a sostenere un sistema di valutazione credibile.

3.1 Performance organizzativa

Guardando alla performance organizzativa, emerge un sistema più articolato e maturo. Gli indicatori utilizzati non si limitano più a misurare aspetti interni, ma si estendono a dimensioni più ampie: trasparenza, prevenzione della corruzione, qualità dei servizi, sostenibilità economica, capacità di innovazione.

Un elemento particolarmente positivo è rappresentato dal fatto che questi indicatori stanno diventando sempre più concreti e misurabili. Si inizia a ragionare in termini comparativi e, progressivamente, si passa da una logica di semplice adempimento a una logica orientata ai risultati reali, agli effetti prodotti.

È un cambiamento importante, che richiede tempo per consolidarsi ma che appare avviato.

3.2 Performance individuale

Anche sul piano della performance individuale il sistema mostra segnali di maturità. La valutazione non si limita al raggiungimento degli obiettivi, ma tiene conto anche dei comportamenti organizzativi e delle competenze.

È apprezzabile, in particolare, l'introduzione di una soglia minima per accedere ai premi e la presenza di meccanismi che consentono una reale differenziazione delle valutazioni. Allo stesso modo, la previsione di procedure di riesame contribuisce a rendere il sistema più equilibrato e trasparente.

Resta qualche margine di miglioramento, soprattutto nella necessità di rendere più omogenei i criteri valutativi tra le diverse strutture. Ma la direzione è quella giusta.

4. Integrazione con il PIAO e con gli strumenti di programmazione

Uno degli aspetti più interessanti emersi nel 2025 è il livello di integrazione tra il sistema di performance e gli altri strumenti di programmazione, in particolare il PIAO.

Non siamo più di fronte a strumenti separati, ma a un sistema che tende a funzionare in modo unitario. Il piano della performance dialoga con il piano anticorruzione e con quello della trasparenza; le misure anticorruzione diventano obiettivi valutabili; la programmazione strategica si collega alla gestione operativa.

Questo approccio risponde pienamente alla logica del PIAO: semplificare, integrare e rendere più leggibile l'azione amministrativa.

5. Obiettivi trasversali e tempi di pagamento

Nel 2025 è stato introdotto un elemento nuovo e particolarmente significativo: gli obiettivi legati ai tempi di pagamento.

Si tratta di un passaggio importante, perché questi obiettivi non sono opzionali ma incidono direttamente sulla valutazione della dirigenza. Il mancato rispetto comporta conseguenze anche sul piano economico, rafforzando così il principio di responsabilità.

È una misura che va nella direzione di una pubblica amministrazione più efficiente e più attenta agli effetti concreti della propria azione, in linea con gli indirizzi nazionali di finanza pubblica.

6. Sistema dei controlli interni

Per quanto riguarda i controlli interni, il quadro complessivo è positivo. Nel corso dell'anno si è registrato un rafforzamento delle attività di monitoraggio e una maggiore formalizzazione dei processi.

I controlli risultano sempre più integrati con il ciclo della performance e supportati da flussi informativi più strutturati. L'attività dell'OIV si è sviluppata attraverso analisi documentali, momenti di confronto con la Direzione e verifiche periodiche.

Resta comunque l'esigenza di continuare a investire nei sistemi informativi, che rappresentano il vero punto di svolta per rendere i controlli ancora più efficaci.

7. Trasparenza e obblighi di pubblicazione

Sul fronte della trasparenza, l'Agenzia si colloca su un livello complessivamente adeguato. La sezione "Amministrazione Trasparente" è ben strutturata e i dati risultano generalmente aggiornati.

È evidente lo sforzo organizzativo compiuto per individuare responsabilità chiare nella gestione dei flussi informativi e per collegare in modo sempre più stretto trasparenza e performance.

Un aspetto su cui si può ancora lavorare è il controllo della qualità dei dati pubblicati: non solo pubblicare, ma pubblicare bene.

8. Prevenzione della corruzione

Anche sul versante della prevenzione della corruzione si registra una buona integrazione con il sistema complessivo.

Le misure previste non restano sulla carta, ma vengono tradotte in obiettivi, monitorate durante l'anno e valutate ai fini della performance. Questo consente di superare una visione meramente formale e di rendere il sistema realmente operativo.

9. Valutazione complessiva

Tirando le fila, il giudizio complessivo è positivo.

L'Agenzia ha dimostrato di aver recepito le innovazioni normative e di averle tradotte in un sistema che funziona e che sta progressivamente maturando. I punti di forza sono evidenti: integrazione tra strumenti, maggiore attenzione ai risultati, rafforzamento della responsabilità.

Accanto a questi elementi, restano alcune aree su cui continuare a lavorare: il coinvolgimento degli stakeholder, il potenziamento dei sistemi informativi, il consolidamento degli indicatori e una maggiore uniformità applicativa.

10. Conclusioni

Nel complesso, il sistema adottato dall'Agenzia per il 2025 appare solido, coerente e in linea con il quadro normativo.

Non è un sistema statico, ma un sistema in evoluzione, che ha già individuato con chiarezza le proprie aree di miglioramento.

11. Attestazione finale

Alla luce delle verifiche svolte, l'OIV attesta l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, la coerenza tra sistema di valutazione e ciclo della performance e, più in generale, il funzionamento del sistema dei controlli interni nei limiti delle attività effettuate.

25 febbraio 2026

F.to Alessandro Zannella