



RELAZIONE ANNUALE EX ART. 14 COMMA 4 LETTERE A) e G) D.lgs. 150/2009

Relazione O.I.V. sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull'attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità (art. 14, comma 4, lettera "a" e lettera "g" del D.Lgs. n. 150/2009).

Annualità 2024

20 marzo 2025

1. Premessa.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'Agenzia ARSIAL redige la presente Relazione, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, al fine di evidenziare le eventuali criticità e/o gli aspetti positivi delle procedure messe in atto dall'Ente.

La finalità della Relazione è quella di esprimere considerazioni sullo stato complessivo dei Sistemi di controllo interni dell'Agenzia, con particolare riferimento ai temi della trasparenza, della prevenzione della corruzione e della loro integrazione con il Ciclo della performance, anche al fine di favorire un processo di miglioramento.

In relazione a quanto sopra, lo scrivente OIV monocratico dà atto, preliminarmente, che l'Agenzia ha completato un percorso di rinnovamento e consolidamento organizzativo dopo lunghi periodi nei quali si sono succeduti Organi di Vertice, Organi di controllo, Dirigenti e personale che hanno necessariamente comportato la revisione di gran parte dei processi gestionali, amministrativi e strumentali. Tale percorso di rinnovamento è stato, da ultimo, completato con la revisione delle macrostrutture e, conseguentemente, delle microstrutture (settembre 2024). A tal proposito si segnala che le Aree di livello dirigenziale sono passate da un numero di otto a un numero di sette (le competenze dell'Area Affari legali sono confluite all'interno delle competenze della Direzione Generale).

In riferimento al panorama normativo, l'emanazione, in particolare, del d.lgs. 74/2017 aveva, come noto, introdotto importanti novità che hanno inciso e incidono tutt'ora significativamente sulle attività e sui processi organizzativi, imponendo revisioni sia sotto l'aspetto delle attività svolte (rimodellamento e ampliamento delle funzioni, dei compiti e delle responsabilità dell'Agenzia) sia sotto il profilo organizzativo e gestionale, attraverso l'adempimento delle disposizioni di legge che prevedono riforme (in particolare devoluzione di funzioni) attualmente in corso di perfezionamento, che porteranno ad una nuova revisione della macrostruttura

2

A tal proposito, lo scrivente segnala che con legge regionale 30 dicembre 2024, n. 22 "Legge di stabilità regionale" sono state devolute dalla Regione Lazio ad Arsial le competenze in materia di:

- 1) usi civici e domini collettivi ai fini della valorizzazione del paesaggio agro-silvo-pastorale, nonché della ricognizione, promozione e sistemazione dei domini e beni collettivi;
- 2) vivaistica forestale, comprendendo tutte le attività di raccolta, allevamento, cessione a qualsiasi titolo e commercializzazione di materiale di moltiplicazione o propagazione forestale destinato al rimboschimento, all'imboschimento, all'arboricoltura da legno, alla rinaturalizzazione e alle attività di sistemazione del territorio realizzate con tecniche di ingegneria naturalistica.

Giova ricordare che il corretto ciclo della Performance si basa sull'adozione - nei tempi previsti dalla normativa - di un atto di programmazione e di indirizzo (P.I.A.O.) per la definizione di azioni ritenute strategiche per l'Ente e di obiettivi da realizzare, al fine della conseguente valutazione dei risultati. L'adozione del P.I.A.O. per il 2024 è avvenuta nei termini previsti dalla normativa (deliberazione

Commissario straordinario n. 10 del 30 gennaio 2024).

Per quanto attiene la verifica ai sensi dell'art 44 del d.lgs. n. 33/2013 e s.m.i. riguardante le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance si evidenzia che lo scrivente ha potuto constatare che l'Agenzia Arsial è in linea con la normativa relativa all'applicazione degli obblighi di trasparenza rinvenibile nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente", sia in termini di adempimento degli obblighi di pubblicazione dei dati che in termini di conformità della struttura della Sezione e ai disposti normativi.

In ordine al recepimento degli obblighi lo scrivente OIV ha potuto verificare anche una corretta modalità descrittiva dei contenuti in relazione ad ogni singolo obbligo previsto dal d.lgs. n. 33/2013 e s.m.i.,.

Ha verificato, altresì, l'aggiornamento tempestivo dei dati e l'indicazione ai responsabili delle Aree dell'elaborazione e della trasmissione delle informazioni per ciascun adempimento assicurando, in tal modo, il regolare funzionamento dei flussi informativi. Parimenti è stata data attuazione alle prescrizioni di cui all'art. 8 del d.lgs. 33/2013, ossia l'archiviazione di dati e documenti per i quali è decorso l'obbligo di pubblicazione e che divengono accessibili unicamente mediante richiesta di accesso civico.

Si dà atto che è stato posto in essere, previa ricognizione dell'esistente, anche un processo di adeguamento dell'architettura della Sezione "Bandi di gara e contratti" alla luce delle novità introdotte dal nuovo codice degli appalti: tale modifica consente una più agevole consultazione della stessa sezione. 3

La definizione e l'adozione della procedura di cui sopra, nella quale sono stati con chiarezza definiti ruoli, compiti e tempistica, consente di svolgere in modo sistematico il controllo sugli adempimenti degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa attraverso la previsione di una programmata attività di monitoraggio che, si nota positivamente, è stata puntualmente regolamentata con previsioni di reportistica.

Nel corso delle annualità precedenti sono stati effettuati monitoraggi periodici per verificare la presenza e l'adeguatezza dei dati/informazioni oggetto dell'obbligo di pubblicazione.

La cristallizzazione e la formalizzazione degli esiti del monitoraggio è fondamentale per consentire il raccordo tra gli obblighi di trasparenza e misurazione e valutazione delle performance, sia organizzativa che individuale, dei dirigenti responsabili della trasmissione dei dati, come richiesto dalla normativa vigente (art. 44 d.lgs. n. 33/2013 e s.m.i.).

Stante la centralità della formazione nella strategia di prevenzione della corruzione, si prende positivamente atto dell'attenzione prestata a questa attività, a partire dalla formazione generale rivolta a tutti i dipendenti, concernente l'aggiornamento delle competenze in materia di anticorruzione. Altrettanto positivamente vengono considerate:

- 1) la formazione rivolta a tutti i dipendenti in tema di bilanciamento tra privacy e trasparenza (sul punto si segnalano anche le ripetute circolari interne emanate in materia nel corso dell'anno);
- 2) l'adeguamento del regolamento in materia di whistleblowing alle prescrizioni di cui al d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione...e la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", nonché alle linee guida ANAC in materia, adottate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 (tale adeguamento è avvenuto mediante deliberazione del Commissario straordinario n. 17 del 21 febbraio 2024).

Rispetto al tema del coordinamento tra gli obiettivi in materia di trasparenza e anticorruzione e la misurazione e valutazione delle performance, si è rilevato che le misure di prevenzione della corruzione espressamente individuate nel P.I.A.O. sono poi utilizzate quali specifici obiettivi individuali assegnati a ciascun dirigente, consentendone la valutazione in termini concreti ed oggettivi.

Alla luce di quanto sopra esposto, questo OIV può concludere rilevando positivamente le iniziative intraprese e le attività svolte in attuazione della legge 190/2012 e s.m.i. e del d.lgs.n. 33/2013 e s.m.i. riconoscendo, in particolare, il merito di aver definito flussi e procedure e di aver avviato un sistema di effettivo collegamento tra prevenzione della corruzione e della trasparenza e valutazione delle performance individuali e organizzative.

2. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance

Si dà atto che l'Agenzia ha aggiornato il Sistema di Misurazione e valutazione della Performance a seguito di intenso confronto con le rappresentanze sindacali (deliberazione del Commissario straordinario n. 23 del 4 marzo 2025).

Sul documento, elaborato in considerazione dei suggerimenti provenienti dal precedente Organismo Indipendente di Valutazione e delle linee di indirizzo della Funzione Pubblica contenute, in particolare, nelle circolari n.4/2019 sulla c.d. valutazione partecipativa e n. 5/2019 che ha dettato, invece, nuovi indirizzi in ordine alla valutazione individuale della performance, l'OIV ha espresso il proprio parere in data 21 febbraio 2025, a seguito della trasmissione del documento da parte della Dirigente dell'Area Risorse Umane.

Sono state recepite le indicazioni concernenti l'adeguamento dei sistemi di misurazione e valutazione della performance relativamente alle specificità del lavoro agile contenute nelle Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9 dicembre 2020 con cui sono state approvate le linee guida per il POLA ora trasfuso nel PIAO 2025-2027 approvato, da ultimo, con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 7 del 30 gennaio 2025.

L'impianto del nuovo sistema, risulta in linea con le innovazioni introdotte dal Decreto Legislativo n. 74/2017, ed è stato mantenuto in linea con il sistema ancora vigente che vede un primo livello, quello della "mission" dell'Agenzia, tramutarsi in obiettivi strategici da raggiungere. Questi sono

dettati e assegnati, annualmente, dall'organo di indirizzo politico al Direttore Generale dell'Agenzia.

Un secondo livello vede la trasformazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi da assegnare alle singole Aree dell'Agenzia. Il Direttore Generale traduce gli obiettivi strategici in obiettivi operativi che vengono assegnati alle sette Aree di cui si compone l'Agenzia.

Infine, un terzo livello vede poi gli obiettivi operativi scomposti e, in parte, assegnati alle Elevate Qualificazioni e a tutto il personale.

Con tale sistema l'Agenzia si propone di ottimizzare la propria performance rendendola, nel modo più semplice ed efficace possibile, misurabile e trasparente.

Sulla base, in particolare, di quanto indicato dalla Funzione Pubblica con le linee di indirizzo n. 5/2019, è stato chiarito meglio, ai fini della misurazione e della valutazione, la distinzione tra performance organizzativa e performance individuale. Le criticità, in merito proprio alla corretta declinazione del rapporto tra gli obiettivi della struttura nel suo complesso e gli obiettivi dei singoli, hanno infatti spesso confuso piani e profili che il legislatore ha, invece, ritenuto nettamente distinguere.

Nel sistema è stato evidenziato con sufficiente chiarezza il concetto di *performance organizzativa* di Ente che rappresenta *“i traguardi che la l'Agenzia deve raggiungere nel suo complesso e a cui tutti sono chiamati a dare il proprio contributo e quello di performance individuale che rappresenta invece il contributo individuale che ogni dirigente e ogni dipendente apporta attraverso il proprio operato e la propria prestazione al conseguimento degli obiettivi della propria struttura e dell'Ente nel suo complesso”*.

5

Per la performance individuale è stata rivisitata la parte relativa alla valutazione con riferimento alla adeguatezza delle competenze e dei *comportamenti organizzativi* dimostrati nel generale e quotidiano espletamento delle attività e/o compiti assegnati, in relazione alla categoria ed al profilo professionale posseduto e all'eventuale incarico svolto dai dipendenti anche di livello dirigenziale.

Per ciò che riguarda la performance organizzativa, l'Organismo Indipendente di Valutazione potrà avvalersi, annualmente, delle risultanze derivanti, in particolare, dagli indicatori e dalle dimensioni di performance (modificabili/integrabili/ampliabili di anno in anno) legate alla prevenzione della corruzione, al rispetto degli obblighi di trasparenza, allo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, i destinatari dei servizi anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione fra le quali la valutazione partecipativa ai sensi dell'art. 19 bis del decreto legislativo 150/2009 come modificato dal d. lgs. n. 74/2017, lo stato di salute economico-finanziaria dell'agenzia, la promozione delle pari opportunità.

Si rappresenta, inoltre, che il nuovo Sistema recepisce quanto contenuto nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 1/2024 ove sono fornite le indicazioni operative in materia di riduzione dei tempi medi di pagamento delle pubbliche amministrazioni, in attuazione di quanto previsto dall'art. 4-bis del decreto legge 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023 n. 41. La norma impatta in modo considerevole sulla valutazione della

performance richiedendo obbligatoriamente l'assegnazione di obiettivi trasversali annuali funzionali al rispetto dei tempi di pagamento da assegnare per i pagamenti delle fatture commerciali. Il documento ricorda che il comma 2 dell'art. 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 1653 – con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, come stabilito dal comma 4 dello stesso articolo 4-bis – nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare obiettivi trasversali rispetto ai tempi di pagamento, integrando conseguentemente anche i rispettivi contratti individuali della dirigenza. La previsione dell'obbligatoria valutazione dei tempi di pagamento quale elemento specifico della performance dei dirigenti comporta che in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo di cui al citato comma 2, dell'articolo 4-bis (gli obiettivi dovranno essere individuati con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145) la retribuzione di risultato potrà subire una decurtazione in relazione al grado di non realizzazione dello stesso.

E' stato correttamente evidenziato, come richiesto dall'OIV, che l'attivazione dei sistemi premiali è subordinata alla effettiva rilevazione del conseguimento di risultati di gestione che si rivelino "utili", "migliorativi" o comunque espressione dei principi di "correttezza" e "buon andamento" dell'Amministrazione

Come nell'attuale sistema, per il Direttore Generale il procedimento di valutazione si completa con un apposito atto dell'organo di indirizzo politico che ne individua il risultato finale.

Il sistema prevede per tutto il personale (dirigenziale e non) una soglia minima di accesso al premio di risultato/produttività pari o superiore a 60/100 punti.

Per la dirigenza e le elevate qualificazioni, la premialità massima conseguibile è direttamente proporzionale alla retribuzione di posizione; per il personale appartenente alle categorie B, C e D senza elevata qualificazione sono individuati invece sette livelli di premialità.

Con un calcolo proporzionale, la produttività per i lavoratori di livello "D" "C" e "B" potrà essere riconosciuta trimestralmente per l'80% complessivo, previa valutazione da parte del Dirigente dell'Area.

Il 20% della produttività di sistema generale verrà erogato in unica soluzione annuale al momento della verifica complessiva come delineata in ordine ai risultati annuali di performance organizzativa generale di Ente.

Sono, infine, state ampliate le procedure di conciliazione volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance e prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale ed in particolare è stata istituita la Commissione di Conciliazione.

Sulla base delle considerazioni esposte, l'OIV esprime una valutazione complessivamente positiva sull'efficacia delle azioni poste in essere nel 2024 dall'amministrazione al fine di giungere a definire il ciclo della performance e, conseguentemente, migliorare la qualità della gestione.

3. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'O.I.V.

Le modalità di monitoraggio dell'OIV si sono sviluppate sia attraverso un continuo esame del sito internet istituzionale dell'Arsial, sia attraverso periodici colloqui con il personale Dirigente ed incaricato di Posizione di Lavoro di cui è dato ampio risalto nei verbali delle riunioni periodiche dell'Organismo di Valutazione.

In particolare, l'OIV con la fattiva collaborazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha potuto attuare il monitoraggio periodico sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione in ottemperanza a quanto previsto nel P.I.A.O. adottato con deliberazione del Commissario straordinario n. 10 del 30 gennaio 2024 nonché sull'attuazione intermedia degli obiettivi assegnati ai dirigenti. (cfr. documentazione in atti)

Sono stati effettuati monitoraggi semestrali sullo stato di avanzamento delle attività rispetto agli obiettivi definiti nel P.I.A.O. (luglio e dicembre 2024), mentre due report intermedi sono stati condotti nei mesi di aprile e settembre 2024.

Le modalità di monitoraggio sono state strutturate su un modello di autovalutazione dell'andamento della gestione a cura dei Dirigenti e del Direttore Generale.

Si segnala che, in recepimento dell'articolo n. 4 del D.lgs n. 74/2017 ai sensi del quale l'Organismo Indipendente di Valutazione *"verifica l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnala la necessità o l'opportunità di interventi correttivi"*, lo scrivente ha elaborato e trasmesso, ogni volta, agli Organi di Vertice dell'Agenzia un verbale contenente le osservazioni sugli esiti dell'Istruttoria relativa ai monitoraggi svolti circa gli obiettivi programmati. 7

In particolare, ha segnalato la necessità di una maggiore attenzione da parte della Direzione Generale sulle attività poste in essere dalle Strutture dell'Agenzia, al fine di garantire una maggiore corrispondenza e coerenza alle linee strategiche e ai risultati che l'Amministrazione si prefigge di realizzare.

Ha, altresì, raccomandato di sollecitare i Responsabili di Struttura affinché garantiscano la necessaria diligenza nella compilazione delle schede per la rilevazione dell'andamento degli obiettivi in fase di monitoraggio e, in generale, ad una partecipazione più attiva in tutte le fasi del ciclo della performance.

Questo Organismo Indipendente di Valutazione ha rilevato un significativo miglioramento rispetto ai cicli di gestione della performance precedenti, in virtù del notevole impegno dimostrato dall'Amministrazione nel perseguire standard qualitativi sempre più elevati dei contenuti del documento programmatico.

4. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione: raccomandazioni e suggerimenti

L'OIV evidenzia la coerenza con le linee tracciate dalla vigente normativa e dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché l'evoluzione del percorso avviato dall'Arsial nell'applicazione di un efficace sistema di valutazione all'intera organizzazione.

Si rimane, comunque, a disposizione dell'Agenzia per un eventuale supporto per il miglioramento degli aspetti metodologici del processo del Ciclo di gestione della Performance, avendo anche la funzione di controllo interno e di garanzia sia della correttezza della misurazione e valutazione della Performance che della corretta applicazione delle Linee Guida e delle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione.

20/03/2025

F.to Dott. Alessandro Zannella