

Verbale Riunione O.I.V. del 10/02/2026 BIS

In data 10 febbraio 2026 alle ore 14:30 presso il proprio studio in Formia Viale Unità d'Italia, 58 è presente l'O.I.V. in forma monocratica nella persona del Presidente Dr. Zannella Alessandro giusta nomina in data 20/01/2026 con Determina n.52 del Settore Area Risorse Umane e Affari Generali con carattere di occasionalità in attesa dell'esito della procedura selettiva del nuovo organo.

Premesso e considerato

che L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) sulla base di quanto previsto del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Agenzia, ha proceduto alla valutazione della Performance Organizzativa Generale di Ente, sulla base delle dimensioni, degli indicatori e dei parametri previsti nel Sistema stesso approvato con Deliberazione n. 23 del 4 marzo 2025. Le informazioni sono state raccolte dall'OIV e ricevute dal servizio di supporto interno.

Tanto premesso e Considerato

dopo aver analizzato le risultanze dei report formalizzati in collaborazione con la Struttura Tecnica di Supporto, ha proceduto alla compilazione della Tabella 1 del nuovo sistema di misurazione della performance.

Alle ore 15:30 null'altro essendovi da deliberare la seduta è tolta.

Allegato: Scheda di valutazione Performance Organizzativa Generale

Formia, 10/02/2026

Il Presidente

Zannella Dr. Alessandro

RELAZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
Performance Organizzativa Generale di Ente – Anno 2025 Tabella 1)
SISTEMA MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE ARSIAL

1. Premessa

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) sulla base di quanto previsto del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Agenzia, ha proceduto alla valutazione della **Performance Organizzativa Generale di Ente**, sulla base delle dimensioni, degli indicatori e dei parametri previsti nel Sistema stesso approvato con Deliberazione n. 23 del 4 marzo 2025.

La valutazione è stata effettuata attraverso:

- l'analisi documentale (PIAO, Relazione sulla Performance anno 2024, atti di bilancio, documentazione sulla trasparenza, anticorruzione, digitalizzazione, pari opportunità, ecc.);
- le verifiche sul sito istituzionale;
- le informazioni fornite dalle strutture competenti;
- il confronto con i risultati delle annualità precedenti.

Tabella 1

Dimensione di performance	Punteggio max 4	Punteggio attribuito
1)Prevenzione della corruzione	4	4
2)trasparenza	3	3
3)Relazioni con cittadini e stakeholder	3	3
4)Performance economico finanziaria	4	4
5)Performance produttiva, gestionale ed organizzativa	3	3
6)Promozione pari opportunità	3	3
Totale complessivo	20	20

Giudizio complessivo: Performance organizzativa dell'Ente pienamente soddisfacente e coerente con gli indirizzi strategici e operativi definiti nel PIAO.

2. Motivazioni per singola dimensione

1) Dimensione: Prevenzione della corruzione

L'OIV rileva:

- Avvenuto aggiornamento annuale del PIAO, con particolare riferimento alla sezione Anticorruzione;
- Redazione della Relazione Annuale 2024;

- Svolgimento attività formative del personale con riferimento alla materia di anticorruzione e trasparenza;
- Effettuazione di monitoraggi periodici (semestrali) anticorruzione e attuazione delle misure;
- Attivazione di forme di consultazione degli stakeholder;
- Aggiornamento della mappatura dei rischi e delle misure di prevenzione;
- Attuazione delle misure generali di prevenzione (rotazione, conflitto di interessi, codice di comportamento, pantouflage, ecc.).

Il quadro complessivo evidenzia un livello pienamente adeguato e coerente con il sistema normativo e con il SMVP.

Punteggio massimo attribuito: 4/4.

2) Dimensione: Trasparenza

L'OIV accerta:

- Completezza e aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente";
- Chiarezza e accessibilità delle informazioni per cittadini e utenti;
- Pubblicazione degli atti in formato aperto e riutilizzabile;
- Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione da parte delle Aree;
- Corretta gestione del diritto di accesso (documentale, civico, generalizzato);
- Rispetto degli obblighi relativi a Anagrafe delle Prestazioni e a sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici.

Il livello di adempimento risulta complessivamente elevato e conforme alla normativa vigente.

Punteggio massimo attribuito: 3/3.

3) Dimensione: Relazioni con cittadini e stakeholder

L'OIV rileva:

- Attivazione di sondaggi e questionari di customer satisfaction (anche interni);
- Realizzazione di iniziative partecipate con soggetti istituzionali e portatori di interesse;
- Svolgimento di incontri e videoconferenze con stakeholder esterni;
- Avvio e progressivo sviluppo del modello di valutazione partecipativa previsto dal SMVP.

L'Ente dimostra una crescente attenzione alla qualità delle relazioni con l'utenza e gli stakeholder.

Punteggio massimo attribuito: 3/3.

4) Dimensione: Performance economico-finanziaria

L'OIV verifica:

- Approvazione del bilancio di previsione e dell'assestamento;
- Rispetto dei tempi medi di pagamento;
- Rendiconto di gestione e confronto con l'esercizio precedente;
- Regolare invio del Conto Annuale alla RGS;
- Contenimento della spesa di gestione ordinaria;
- Corretta gestione dei residui;
- Coerenza del Piano triennale dei fabbisogni;
- Rispetto dei parametri sulla spesa di personale.

La situazione economico-finanziaria dell'Ente risulta complessivamente equilibrata e correttamente governata.

Punteggio massimo attribuito: 4/4.

5) Dimensione: Performance produttiva, gestionale e organizzativa

Punteggio: 3 / 3

L'OIV rileva:

- Sviluppo progressivo dello smart working;
- Attuazione di iniziative formative;
- Avanzamento degli strumenti di innovazione e digitalizzazione;
- Avvio e aggiornamento della mappatura dei procedimenti;
- Iniziative di semplificazione e dematerializzazione dei processi.

Il percorso di modernizzazione organizzativa risulta coerente e in linea con gli indirizzi strategici.

Punteggio massimo attribuito: 3/3.

6) Dimensione: Promozione delle pari opportunità

Punteggio: 3 / 3

L'OIV accerta:

- Rispetto della normativa in materia di equilibrio di genere nelle commissioni e nelle procedure di reclutamento;

- Attività di monitoraggio del lavoro agile;
- Realizzazione di sondaggi sul benessere organizzativo;
- Iniziative su stress lavoro-correlato;
- Aggiornamento e integrazione delle regole sui comportamenti individuali;
- Svolgimento di interventi formativi sul tema della parità di genere.

Le politiche di pari opportunità risultano adeguatamente presidiate e in fase di consolidamento.
Punteggio massimo attribuito: 3/3.

4. Conclusioni

Alla luce delle verifiche effettuate, l'OIV attesta che la Performance Organizzativa Generale dell'Ente risulta pienamente soddisfacente, con il conseguimento del punteggio massimo complessivo di 20/20.

Tale risultato consente l'attribuzione del punteggio pieno (20/100) per la componente di performance organizzativa a Direttore, Dirigenti, EQ e personale, secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Formia, 10/02/2026

Il Presidente
Zannella Dr. Alessandro