



**Relazione dell'Organismo Indipendente di  
Valutazione della performance dell'Agenzia per la  
rappresentanza negoziiale delle pubbliche  
amministrazioni — Aran 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 decreto  
legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e ss.mm.ii.)**

**Roma, 28 aprile 2026**

**OIV MONOCRATICO  
F.to Prof. Denita Cepiku**

## Indice

<b>PRESENTAZIONE.....</b>	<b>2</b>
<b>1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....</b>	<b>4</b>
<b>2. PERFORMANCE INDIVIDUALE .....</b>	<b>11</b>
<b>3. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE.....</b>	<b>17</b>
<b>4. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO .....</b>	<b>17</b>
<b>5. SISTEMI INFORMATIVI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE .....</b>	<b>18</b>
<b>6. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ.....</b>	<b>19</b>
<b>7. RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE .....</b>	<b>19</b>
<b>8. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV.....</b>	<b>19</b>

## Presentazione

Il d.lgs. n.150/2009 prevede che l'Organismo di Valutazione, tra le altre sue funzioni, sia chiamato a svolgere il monitoraggio complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni elaborando una relazione annuale, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a), nonché ad attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, ai sensi del predetto art. 14, comma 4, lett. g) dello stesso Decreto.

La presente relazione riferisce sull'andamento del ciclo della performance nell'anno 2025 e sull'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione Aran, approvato dal Collegio di indirizzo e controllo con delibera 21 febbraio 2019, n. 4, previo parere favorevole del precedente OIV, reso in data 15 febbraio 2019.

Le valutazioni ed i riferimenti in essa contenuti si basano sulla lettura dei documenti prodotti dall'Agenzia (Indirizzi strategici per la programmazione dell'attività per il periodo 2025-2027, Bilancio di previsione 2025, Bilancio pluriennale 2025-2027, Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio 2025-2027, nonché il PIAO 2025-2027) e sulle risultanze delle attività di supporto e verifica svolte.

Il sistema di valutazione, trasparenza e integrità dell'Aran evidenzia una significativa efficacia nel raccordo tra attività di indirizzo e di gestione, così come un efficace equilibrio tra costi e benefici nello svolgimento delle attività di valutazione e controllo. Esso, infatti, si presenta congruente con la complessità organizzativa di Aran e pienamente rispettoso dei principi di legge (si veda punto 7 risultati del sistema). Ciò consente al sistema di valutazione di avere una buona maturità ed essere funzionale per i diversi attori e di necessitare solo di aggiustamenti marginali laddove indotti da modifiche normative significative nonché sulla scia di un miglioramento continuo dei sistemi di gestione.

Nell'anno 2025 si riscontra una competente e fruttuosa collaborazione con l'ufficio di supporto, la RPCT, il Presidente,

la dirigenza e tutto il personale Aran nei confronti dell'OIV nell'espletamento delle sue funzioni.

Il ruolo dell'OIV dell'Aran, nell'ambito del ciclo di gestione della performance per l'annualità 2025, è stato svolto con verifiche rivolte alla conformità, all'appropriatezza e alle metodologie applicate.

## **1. Performance organizzativa**

### **1.1. Gestione della performance organizzativa**

L'articolo 6 del Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, ha disposto che le pubbliche amministrazioni adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, compreso il Piano della performance.

Il PIAO, infatti, risponde alla necessità di superare la molteplicità e la relativa frammentazione degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa, creando un documento unico di programmazione e *governance*. In particolare, sono confluiti nel PIAO i seguenti Piani:

- della performance;
- della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- dei fabbisogni di personale:
- per il lavoro agile (c.d. POLA);
- della programmazione dei fabbisogni formativi.

Come sopra evidenziato, il termine generale per l'adozione del PIAO è il 31 gennaio di ciascun anno. Questa Amministrazione ha adottato entro il termine di legge il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027, approvato dal Collegio di indirizzo e controllo con delibera n. 1/2025.

Il ciclo della performance organizzativa dell'Agenzia nel 2025 ha seguito le fasi previste dal Sistema di misurazione e valutazione e precisamente:

- la pianificazione;
- il monitoraggio in corso d'anno;

- la misurazione, valutazione e rendicontazione finale dei risultati.

Le unità di analisi considerate, in coerenza con le indicazioni dettate dalla Linee guida per il sistema di misurazione e valutazione della performance n. 2/2017 del Dipartimento della funzione pubblica, sono le seguenti:

- l'Agazia nel suo complesso, con particolare riferimento all'insieme delle attività oggetto degli obiettivi di carattere strategico, rappresentativi degli aspetti fondamentali della "mission" e misurati attraverso i relativi indicatori;
- le aree strategiche, indicative dei settori di attività dell'Agazia, nell'ambito di ognuna delle quali le direttive del collegio di indirizzo e controllo hanno definito la programmazione delle azioni da realizzare e degli obiettivi da raggiungere, in stretta correlazione con i documenti di bilancio;
- le articolazioni organizzative dell'Agazia (direzioni, unità organizzative, uffici), cui sono stati assegnati gli obiettivi operativi annuali, con i relativi indicatori e target programmati dal piano della performance.

Il riferimento all'insieme di tali unità di analisi consente di poter ricostruire agevolmente le fasi e le modalità di svolgimento dell'attività dell'Agazia.

### ***1.2. Definizione degli obiettivi di performance.***

La sezione valore pubblico e performance del PIAO 2025-2027, mantiene la struttura definita nel sistema di misurazione e valutazione.

Essa si articola, pertanto, come segue:

- aree strategiche,
- obiettivi specifici di carattere strategico,
- obiettivi operativi annuali,
- indicatori,
- target.

Il PIAO è stato redatto sulla base degli indirizzi emanati dal Collegio di indirizzo e controllo con delibera n. 17 del 19 dicembre 2024 che ha contestualmente approvato i documenti di bilancio annuali e pluriennali 2025-2027 nonché il piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio per il medesimo periodo. Il PIAO riporta, oltre alla descrizione del contesto e delle linee d'indirizzo per ogni area strategica, sia gli obiettivi specifici di carattere strategico, trasversali rispetto all'assetto organizzativo dell'Agenzia, sia gli obiettivi operativi annuali, assegnati, secondo le competenze, ad ognuna delle tre direzioni.

La programmazione dell'attività dell'Agenzia si sviluppa in base alle missioni "*Politiche del lavoro*" e "*Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche*", come definite nel documento di bilancio, che vengono poi declinate nei due programmi "*Contrattazione collettiva nazionale, assistenza alle PA e relative attività di monitoraggio*" e "*Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche*". A definire gli specifici settori di attività sono le aree strategiche, che per il 2025 sono rimaste invariate nel numero e nell'oggetto. Di seguito si riportano sinteticamente, per ognuna di esse, i contenuti che, come già rilevato, corrispondono alle principali funzioni dell'Agenzia:

## **A – Missione Politiche del lavoro**

1. **area Attività negoziale**, cui attiene la stipulazione di contratti collettivi nazionali, accordi quadro, accordi intercompartimentali, interpretazioni autentiche, accordi sulle prestazioni indispensabili in caso di sciopero;
2. **area Servizi alle pubbliche amministrazioni rappresentate**, che include le risposte a quesiti posti dalle amministrazioni rappresentate, l'assistenza telefonica, l'assistenza presso Aran, la stipulazione di convenzioni per assistere amministrazioni omogenee o operanti sul medesimo territorio, l'organizzazione di seminari e convegni, la produzione di newsletter e pubblicazioni, la realizzazione di prodotti da diffondere on line;

3. **area Studi e monitoraggi**, che prevede il monitoraggio sull'andamento delle retribuzioni di fatto, la pubblicazione del rapporto semestrale sulle retribuzioni, l'osservatorio dei contratti integrativi, l'osservatorio della giurisprudenza;
4. **area Relazioni sindacali non negoziali**, che, per quanto concerne la rappresentatività sindacale comprende: rilevazione delle deleghe sindacali, rilevazioni voti elezioni RSU, elaborazione dei dati rilevati, partecipazione al comitato paritetico per la certificazione dei dati. Il settore include, inoltre, attività connesse all'istituzione di commissioni paritetiche e osservatori;
5. **area Relazioni internazionali**, che prevede la partecipazione agli organismi SGI Europe e Hospeem, con l'elaborazione di proposte, analisi e studi nell'ambito di tali organismi;
6. **area Gestione e innovazione**, cui attengono le attività relative alla transizione al digitale nonché alla gestione delle risorse umane, alla contabilità, al bilancio, alla comunicazione.

## **B – Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche**

Per quanto attiene agli obiettivi specifici di carattere strategico definiti nel PIAO, si riferisce che, come negli anni precedenti, essi rappresentano le principali finalità dei diversi compiti dell'Agenzia nonché l'impegno dedicato all'organizzazione interna. Invariati anche i relativi indicatori che, in coerenza con la tipologia degli obiettivi, sono principalmente riferiti a quantità e qualità e, in minor parte, all'efficacia, al contesto ed al processo. Anche per il periodo di interesse, gli obiettivi strategici sono connessi al piano degli indicatori ed ai documenti di bilancio.

Relativamente alla programmazione annuale, il PIAO 2025-2027, ha assegnato gli obiettivi operativi alle tre direzioni. Essi sono declinati nell'ambito delle attività incluse negli obiettivi strategici, sia per quanto riguarda l'attuazione dei

compiti istituzionali, sia per quanto riguarda le azioni in materia di gestione delle risorse umane (con specifico riguardo alla formazione del personale), della transizione al digitale, dei processi di acquisto. In relazione alla tipologia degli obiettivi, gli indicatori e target ad essi associati si confermano prevalentemente di quantità e qualità.

Sotto il profilo della programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, inoltre, il PIAO prevede uno specifico obiettivo, assegnato ad ogni Direzione, riguardante l'attuazione delle misure previste nel relativo Piano Anticorruzione 2025-2027 - i cui contenuti sono anch'essi confluiti nel PIAO - per le varie aree di competenza. La misurazione del grado di conseguimento dell'obiettivo è effettuata attraverso un'apposita scheda con la quale il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza, in base alle verifiche effettuate, attesta il grado di adempimento.

Il medesimo obiettivo prevede anche la misurazione del grado di adempimento degli obblighi di trasparenza, assolti attraverso la puntuale applicazione della procedura di pubblicazione di documenti, come stabilita dal Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, confluito nel PIAO. La misurazione del grado di realizzazione dell'obiettivo avviene calcolando il rapporto fra la somma dei punteggi assegnati per ogni singola cella della griglia di rilevazione, ottenuto a seguito delle verifiche effettuate dall'OIV su ciascun obbligo di pubblicazione, e la somma dei massimi conseguibili per ciascuna cella secondo le disposizioni ANAC: per ritenere raggiunto l'obiettivo, tale rapporto deve risultare maggiore o uguale al 70%.

In merito alla struttura del PIAO 2025-2027 si aggiunge che esso comprende, oltre alla sezione: Valore pubblico, performance e anticorruzione, la sezione: Organizzazione e capitale umano, che include sottosezioni riguardanti la struttura organizzativa, il lavoro agile, i fabbisogni di personale e la formazione.

Sulla base di quanto esaminato, si ritiene che gli obiettivi risultino conformi agli indirizzi emanati dall'organo di indirizzo

politico ed al contesto normativo di riferimento nonché sicuramente rispondenti ai compiti istituzionali. Sotto il profilo della misurazione, rimangono da considerare generali margini di miglioramento relativamente alla individuazione degli indicatori, che sono stati affrontati nel nuovo ciclo del PIAO 2025-2027.

### **1.3. Modalità di svolgimento del processo di definizione del piano e degli obiettivi**

La redazione del PIAO 2025-2027 ha seguito le seguenti fasi, in coerenza con le previsioni del sistema:

- approvazione del bilancio di previsione annuale e pluriennale nei termini di legge da parte del Collegio di indirizzo e controllo;
- approvazione degli indirizzi per la programmazione, ai quali i direttori fanno riferimento nella fase di proposta degli obiettivi;
- contestuale approvazione del piano degli indicatori e dei risultati attesi, che costituisce allegato del bilancio di previsione;
- elaborazione e proposta a cura dei direttori, in raccordo con il Presidente, dei rispettivi obiettivi, tenendo conto del monitoraggio degli obiettivi nel corso dell'anno concluso nonché delle risultanze della valutazione di performance dell'anno ancora precedente; il coordinamento di questa fase è assicurato dalla Direzione competente in materia di ciclo della performance;
- redazione della proposta di piano a cura della Direzione Studi, risorse e servizi, competente in materia di ciclo della performance, e trasmissione della stessa al Presidente dell'Aran;
- inoltro della proposta di Piano, da parte del Presidente, al Collegio di indirizzo e controllo, per la sua definitiva approvazione entro i termini di legge;

- assolvimento di tutti gli obblighi informativi e di comunicazione.

Il processo di redazione è avvenuto seguendo modalità informali di collaborazione, che si ritengono adeguate in rapporto alle ridotte dimensioni dell’Agenzia, in particolare sotto il profilo del coordinamento delle attività dei soggetti interessati.

#### **1.4. Monitoraggio delle attività**

Il monitoraggio delle attività si è svolto attraverso riunioni di coordinamento indette dal Presidente, cui hanno partecipato i direttori e i dirigenti, al fine di fare il punto sullo svolgimento dell’attività, verificare l’eventuale presenza di criticità e, nel caso, pianificare interventi correttivi. Il sistema non stabilisce termini temporali per la convocazione degli incontri e nel corso del 2025 le riunioni si sono svolte con la frequenza ritenuta opportuna in base alle necessità.

#### **1.5. Misurazione, valutazione e rendicontazione finale dei risultati**

I risultati relativi all’attività svolta nel 2025 sono stati misurati e rendicontati attraverso i seguenti passaggi:

- monitoraggio intermedio, in corso d’anno, dell’andamento delle attività programmate nel PIAO e del grado di conseguimento degli obiettivi, attraverso riunioni periodiche che hanno visto il coinvolgimento dei dirigenti;
- compilazione, a cura di ogni direttore, del report finale illustrativo dei risultati conseguiti dalla direzione di propria competenza, il cui format, è stato definito dalla Direzione competente in materia di ciclo della performance e con il coordinamento di quest’ultima. Per quanto riguarda la struttura dei singoli report, si tratta della scheda excel, già utilizzata negli anni precedenti, che indica gli obiettivi annuali operativi assegnati ed i relativi target. Per ogni obiettivo, i direttori hanno riportato una sintesi dell’attività svolta, i valori consuntivi del target nonché, espresso in

percentuale, il grado di raggiungimento dell'obiettivo. Le cause dell'eventuale mancato o parziale raggiungimento dell'obiettivo sono indicate in apposite caselle.

- predisposizione di una bozza di relazione di performance a cura della Direzione Studi, risorse e servizi, sulla base dei report compilati da ciascun direttore e dei documenti, ove previsti, riassuntivi degli esiti del lavoro svolto (es. rapporto sul monitoraggio della contrattazione integrativa), rapporti informativi su adempimenti di competenza ecc.;
- sottoposizione della bozza di relazione sulla performance al Presidente ai fini dell'approvazione del Collegio di indirizzo e controllo, nei termini di legge;
- validazione della Relazione da parte dell'OIV, secondo le modalità prescritte e nei termini di legge;
- assolvimento di tutti gli obblighi informativi e di comunicazione esterna.

I report sopra descritti sono stati poi inseriti nella Relazione sulla performance 2024, nella quale è stato illustrato il lavoro svolto ed i risultati raggiunti. La Relazione è stata approvata dal Collegio di indirizzo e controllo, entro i termini di legge, con delibera n. 7 del 26 giugno 2025. Questo OIV, dopo aver svolto le necessarie verifiche sulla base dei report e della documentazione presentati dall'amministrazione, ha proceduto alla validazione della stessa in data 27 giugno 2025. Tutti i documenti sono stati tempestivamente pubblicati sul sito istituzionale e sul portale della performance.

## **2. Performance individuale**

### **2.1. Il processo di valutazione individuale**

La valutazione, effettuata nell'anno 2025 relativamente alla performance individuale sull'attività svolta nel 2024, ha riguardato i direttori, i dirigenti di UO, i responsabili di ufficio (cioè i titolari di posizione organizzativa) ed il restante personale. Il requisito necessario per poter essere valutati è

avere prestato servizio attivo per almeno 90 giorni nel corso dell'anno di riferimento.

Per quanto attiene alla valutazione dei risultati conseguiti, nei confronti dei direttori e dei dirigenti si è proceduto, in base alle disposizioni del sistema, alla sola valutazione finale annuale, mentre per il personale delle aree è stata effettuata una valutazione intermedia relativa ai primi sei mesi, con riferimento ai soli comportamenti organizzativi.

Il processo di valutazione, seguendo le disposizioni del sistema, si è svolto come segue:

- a seguito dell'approvazione del PIAO, sono stati assegnati gli obiettivi individuali, che per i direttori coincidono con gli obiettivi operativi assegnati, con il Piano medesimo, alla direzione di competenza. In base al previsto meccanismo "a cascata", i direttori hanno individuato ed assegnato gli obiettivi al personale non dirigente di diretta collaborazione ed ai dirigenti responsabili delle unità organizzative che, a loro volta, hanno provveduto nei confronti dei collaboratori;
- durante l'anno, nei casi in cui si è reso necessario, si è proceduto, all'integrazione degli obiettivi assegnati ad inizio anno;
- a fine periodo, è stata effettuata la valutazione finale dell'attività svolta nel 2024, effettuata per i direttori dal Presidente su proposta dell'OIV, per i dirigenti dal direttore di riferimento, per i responsabili di ufficio ed il restante personale dal dirigente di riferimento o, in caso di diretta collaborazione, dal direttore; in corso d'anno, prima di procedere alle valutazioni, il Direttore della Direzione Studi, risorse e servizi ha indetto delle riunioni tra i valutatori, per meglio calibrare i giudizi ed i punteggi valutativi, con la finalità, a tendere, di una sempre maggiore omogeneizzazione dei metri di valutazione

In caso di divergenza sulla valutazione, l'interessato può attivare le procedure di conciliazione, di cui al § III.6 del Sistema: il valutato, entro dieci giorni dalla ricezione della valutazione, può richiedere al valutatore la motivazione del

punteggio ottenuto, che il valutatore è tenuto a fornire, anche mediante colloquio. Può inoltre avanzare al valutatore, entro il medesimo termine ovvero a seguito delle motivazioni ricevute, nei successivi cinque giorni, motivata richiesta di riesame. Le risposte fornite dal valutatore, sia in ordine alla richiesta di motivazioni che alla richiesta di riesame, sono comunicate al valutato. Gli interessati possono comunque richiedere un incontro all'Organismo Indipendente di valutazione per segnalare aspetti di non coerenza nel processo di valutazione seguito rispetto a quanto previsto dal presente sistema di valutazione, durante il quale possono essere assistiti da persona di propria fiducia. Qualora il valutato non ritenga soddisfacenti le risposte ricevute, può attivare le procedure di cui all'art. 31 della legge 4 novembre 2010, n. 183.

Si ritiene, pertanto, che il processo di valutazione individuale strutturato dal sistema risulti funzionale, anche sotto il profilo della tutela del valutato, nonché coerente con i principi e le indicazioni forniti dalle Linee guida n. 2/2017 per il Sistema di misurazione e valutazione della performance e dalla Direttiva "Nuove indicazioni su misurazione e valutazione della performance individuale" del 28 novembre 2023, emanate dal Dipartimento della funzione pubblica.

## ***2.2. Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale***

Sulla base di quanto previsto dal sistema, l'attività lavorativa di ogni soggetto viene considerata:

1. sul piano della **performance operativa**, indicativa dei risultati del lavoro svolto riguardo ad ogni obiettivo formalmente assegnato. Nei confronti dei direttori che, come ricordato, devono realizzare il complesso degli obiettivi attribuiti alla propria direzione, la valutazione individuale è strettamente connessa al grado di raggiungimento di questi ultimi. Per quanto riguarda i dirigenti, come previsto dal sistema, gli obiettivi sono assegnati dal direttore in coerenza con quelli della

direzione e con l'oggetto dell'incarico. Per quanto attiene al personale dei livelli, il sistema stabilisce che, nel caso in cui non siano assegnati obiettivi specifici in base alle competenze della U.O. di appartenenza, siano comunque affidate attività dal contenuto definito, la cui valutazione è basata su uno o più dei seguenti parametri:

- **QUANTITÀ:** correlata ai volumi prodotti ed alla intensità e continuità della prestazione lavorativa; il giudizio si colloca su valori elevati quando sono state assicurate quantità di lavoro pienamente adeguate al fabbisogno e quando le attività sono state svolte con grande intensità e con notevole carico di lavoro;
- **QUALITÀ:** correlata all'accuratezza del lavoro svolto, al numero degli errori, alla rispondenza di ciò che è stato fatto ai bisogni dell'ufficio o dell'utenza; il giudizio si colloca su livelli elevati quando si commettono pochi errori, si lavora con molta cura ed attenzione, si assicurano prodotti ed attività particolarmente rispondenti alle richieste pervenute;
- **TEMPI:** correlata al rispetto di tempi e scadenze; il giudizio si colloca su livelli elevati se si opera rispettando sempre tempi e scadenze o, comunque, quando si dimostra notevole impegno per stare nei tempi richiesti."

Si ritiene che il processo di valutazione 2024 abbia rispettato le disposizioni del sistema, sulla funzionalità delle quali si esprime un parere nel complesso positivo, in termini di chiarezza delle prestazioni richieste al valutato e dei relativi target da raggiungere, sia per quanto riguarda gli obiettivi di struttura, sia per quanto riguarda, ad esempio, lo svolgimento di attività di back office;

2. sul piano della **performance di ruolo**, indicativa dei comportamenti tenuti rispetto a quelli attesi in relazione al proprio ruolo nell'organizzazione. Questi ultimi sono individuati dagli specifici documenti, che concernono: i direttori (a cura del presidente), i dirigenti (a cura del direttore competente in materia di personale, sentiti gli

altri direttori), i responsabili di ufficio (a cura del direttore competente in materia di personale, sentiti i direttori e i dirigenti), il restante personale (a cura del direttore competente in materia di personale, sentiti i direttori e i dirigenti).

3. Per quanto riguarda lo strumento valutativo adottato, si tratta di una scheda unica per tutto il ciclo annuale, in formato excel, che riporta gli obiettivi assegnati, i relativi target, i comportamenti organizzativi e le sezioni dedicate ai giudizi da attribuire. In ogni fase del processo (anche valutazione intermedia per il personale dei livelli), essa viene firmata dal valutatore e, per presa visione, dal valutato e viene, poi, restituita all'ufficio competente alla gestione.

I giudizi contenuti nella scheda sono basati sulle seguenti metriche:

– **per il conseguimento degli obiettivi**

Giudizio	Range grado di conseguimento	Punteggio associato
A+	Piu' del 100%	105
A	Pieno conseguimento	100
B	Vicino al 100%	85
C	Tra 70 e 90%	75
D	Tra 50 e 70%	55
E	Tra 30 e 50%	35
F	Tra 15 e 30%	20
G	Meno del 15%	0

Il punteggio complessivo sulla performance operativa è ottenuto come media semplice dei punteggi relativi ad ogni obiettivo;

– **per i comportamenti organizzativi**, considerati in base al ruolo esercitato

Giudizio	Valutazione comportamenti associata	Punteggio associato
A+	Oltre le attese	105
A	Sempre pienamente coerente	100
B	Quasi sempre coerente	85
C	Miglioramenti marginali richiesti	75
D	Miglioramenti necessari su alcuni aspetti	55
E	Richiesto miglioramento	35
F	Richiesto deciso miglioramento	20
G	Comportamento non coerente	0

Il punteggio complessivo sulla performance di ruolo è ottenuto come media semplice dei punteggi relativi a ciascun comportamento.

Il punteggio complessivo di valutazione risulta dalla media ponderata tra punteggio ottenuto nella performance operativa e punteggio ottenuto nella performance di ruolo, attribuendo rispettivamente pesi diversi a seconda che si tratti di personale dirigenziale (0,55 e 0,45) e responsabili di ufficio (0,52 e 0,48). Per quanto attiene al personale dei livelli, il punteggio complessivo di valutazione deriva dalla media semplice tra il punteggio relativo alla performance operativa e il punteggio relativo alla performance di ruolo, con peso equivalente (0,50). La proporzione dei pesi attribuiti alle diverse dimensioni della performance individuale adempie a quanto prescritto dall'articolo 9, comma 1, lett. a) del d. lgs. n. 150/2009.

La fascia di valutazione conseguita è attribuita sulla base della seguente tabella:

Range punteggio valutazione		Fasce di valutazione
>	<=	
102	105	A+
97	102	A
88	97	B
80	88	C
50	80	D
0	50	Valutazione insoddisfacente

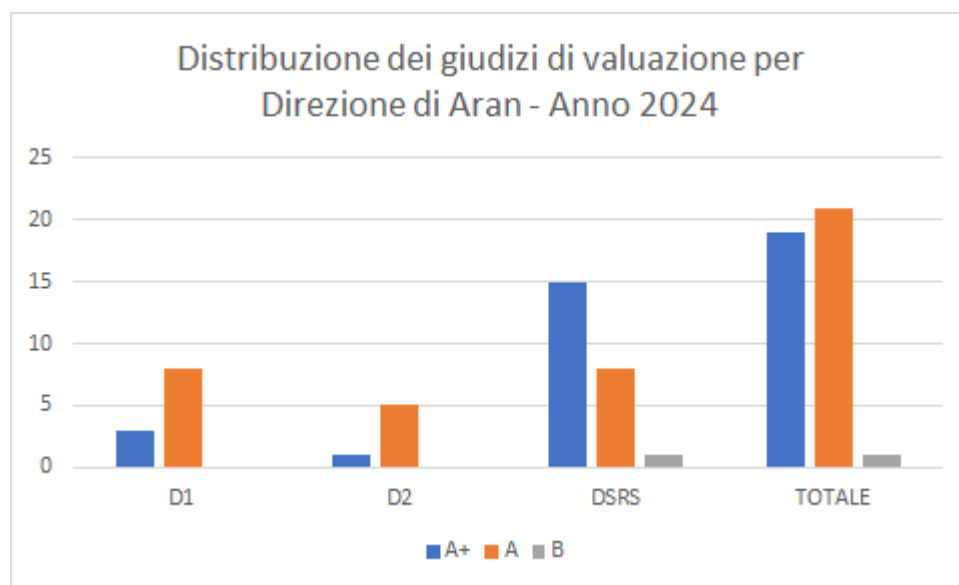
Questo OIV ritiene che la metodologia adottata adempia le prescrizioni del sistema e sia coerente con le indicazioni delle Linee guida.

### **2.3. Ulteriori considerazioni**

L'esito della valutazione del personale ha costituito il parametro ai fini della corresponsione degli emolumenti connessi alla performance individuale (retribuzione di

risultato nel caso dei dirigenti, premi di produttività, nel caso del personale non dirigente), nel rispetto dei criteri dettati dal contratto collettivo nazionale e dai contratti integrativi applicati dall’Agenzia.

Di seguito si riporta una tabella illustrativa dell’esito relativo al processo di valutazione 2025:



### 3. Processo di attuazione del ciclo della performance

Il ciclo della performance relativo all’anno 2025 si è chiuso con l’approvazione, nei termini previsti, di tutti i relativi documenti e sono stati adempiuti tutti i relativi obblighi di pubblicazione, sul sito e sul portale della performance.

Per quanto riguarda la struttura tecnica di supporto, si conferma che è composta da una sola persona e risulta adeguata a fornire il supporto necessario allo svolgimento dell’attività dell’OIV. Ad essa non sono assegnate risorse specifiche per il suo funzionamento.

### 4. Infrastruttura di supporto

Data la piccola dimensione della struttura, l’Aran si avvale di un unico sistema informativo, funzionale anche alla gestione

del ciclo della performance. In merito si aggiunge che il PIAO ha individuato anche per l'anno 2025 gli interventi da proseguire e/o realizzare nell'ambito dello specifico obiettivo operativo riferito al percorso di transizione al digitale.

## **5. Sistemi informativi a supporto dell'attuazione del rispetto degli obblighi di pubblicazione**

La pubblicazione dei dati e dei documenti sul sito istituzionale è avvenuta attraverso la procedura informatica definita "Sistema informatico centralizzato per la gestione dei processi relativi alla raccolta e alla pubblicazione dei dati". Le caratteristiche e le modalità di attuazione della procedura sono state confermate dal Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2025-2027, i cui contenuti sono confluiti nel PIAO, nella specifica sottosezione 1.3 "Rischi corruttivi e trasparenza". Essa si articola in un complesso di operazioni, finalizzate a garantire la corretta gestione dei documenti, dati ed informazioni da inserire nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito. Di seguito se ne riportano sinteticamente le singole fasi:

- fase 1 - individuazione dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati;
- fase 2 - predisposizione e standardizzazione dei dati;
- fase 3 - trasmissione dei dati alla specifica casella di posta elettronica;
- fase 4 - pubblicazione dei dati e dei documenti trasmessi;
- fase 5 - comunicazione dell'avvenuta pubblicazione;
- fase 6 - aggiornamento della "Tabella riepilogativa degli adempimenti".

Anche per quanto riguarda l'anno 2025 la procedura si è confermata idonea a garantire il coordinamento tra i diversi uffici e si è riscontrato un buon livello di comunicazione dei dati destinati alla pubblicazione.

## **6. Definizione e gestione di standard di qualità**

Sotto questo profilo, non ci sono stati cambiamenti e si riporta quanto espresso nelle relazioni precedenti: al fine di adempiere alla prescrizione di legge, l'Aran ha individuato nella risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni l'unico servizio cui attribuire standard di qualità, riscontrando in esso un interesse qualificato, seppure in via mediata, alla corretta e tempestiva risposta dell'Aran da parte dei dipendenti direttamente coinvolti dalla questione oggetto del quesito. Nel gennaio 2015 l'Agenzia ha aggiornato e pubblicato i parametri di qualità per le prestazioni relative a tale servizio.

A ragione di quanto sopra specificato, l'Aran non ha previsto l'adozione di soluzioni organizzative mirate alla gestione dei reclami e delle class action.

## **7. Risultati del sistema di misurazione e valutazione**

Nel complesso si ritiene che le procedure ed i contenuti del sistema di misurazione e valutazione della performance siano adeguati alle esigenze gestionali dell'Agenzia di immediatezza e informalità, consone alle sue piccole dimensioni, nel rispetto dei principi forniti in materia dalla normativa vigente e dalle Linee guida n. 2/2017 del Dipartimento della funzione pubblica. Relativamente al ciclo della performance 2025 è stato rispettato il complesso delle disposizioni e dei criteri in esso contenuti, sia in termini di performance organizzativa sia in termini di performance individuale.

## **8. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV**

Nel corso del 2025 l'OIV ha esercitato il proprio ruolo di supporto dell'Agenzia nell'attuazione delle varie fasi del ciclo della performance, in particolare nella fase di programmazione. Ha esercitato i compiti di verifica e controllo attraverso l'attestazione in data 19 giugno 2025

sull'adempimento degli obblighi di trasparenza al 31 maggio 2025, nonché attraverso la validazione, in data 27 giugno 2025, della relazione sulla performance relativa all'anno 2024. Per quanto attiene alla performance individuale, ha elaborato la proposta al Presidente dell'Aran di valutazione dei direttori. Ha, altresì, svolto la funzione di controllo e di riferimento in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Confermando la prassi in uso, l'attività è stata esercitata attraverso riunioni formali, soprattutto da remoto, delle quali sono stati redatti i relativi verbali. Sono state tenute, inoltre, riunioni programmatiche ed informative cui hanno partecipato i direttori. Sono inoltre intercorsi, come da prassi consolidata, frequenti contatti informali con la struttura tecnica di supporto.

L'OIV ha svolto anche un'attività di accompagnamento nella fase di predisposizione del PIAO attraverso una riunione con i direttori ed i dirigenti, nella quale è stato illustrato il concetto di "valore pubblico" ed è stata avviata una discussione su come contestualizzare tale concetto nella realtà operativa di Aran, attraverso una valutazione di possibili impatti attesi delle attività poste in essere.

## **Raccomandazioni per il rafforzamento del sistema nel ciclo 2026-2028**

In futuro si lavorerà per rafforzare ulteriormente il sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

In particolare:

- Migliorare la qualità degli indicatori, incrementando quelli di outcome (impatto sull'utenza e sul sistema della contrattazione pubblica).
- Aggiornare e ampliare gli standard di qualità dei servizi, con particolare riguardo alla rilevazione della soddisfazione degli utenti (le amministrazioni rappresentate), elemento utile anche alla validazione della relazione sulla performance, come previsto dal comma 4-bis dell'art. 14, D.Lgs. 150/2009.