



*Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie  
e delle Infrastrutture Stradali e Autostradali*

---

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

**Relazione sul funzionamento complessivo del  
Sistema di valutazione, trasparenza e integrità  
dei controlli interni**

**Anno 2025**

**Aprile 2026**

**INDICE**

<b>1</b>	<b>PREMESSA</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b> .....	<b>6</b>
2.1	<i>PERFORMANCE</i> ORGANIZZATIVA .....	6
2.2	<i>PERFORMANCE</i> INDIVIDUALE .....	7
2.3	PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA <i>PERFORMANCE</i> .....	12
2.4	AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i> .....	13
2.5	INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO.....	13
<b>3</b>	<b>IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE</b> .....	<b>14</b>
<b>4</b>	<b>DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ</b> .....	<b>15</b>
<b>5</b>	<b>DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV</b> .....	<b>15</b>
<b>6</b>	<b>CRITICITA' E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO</b> .....	<b>16</b>

## **1      PREMESSA**

L'Agenzia nazionale per la sicurezza delle ferrovie e delle infrastrutture stradali e autostradali (di seguito ANSFISA o anche Agenzia) è stata istituita con D.L. 28 settembre 2018, n. 109 (recante "Disposizioni urgenti per la città di Genova, la sicurezza della rete nazionale delle infrastrutture e dei trasporti, gli eventi sismici del 2016 e 2017, il lavoro e le altre emergenze"), convertito con modificazioni nella legge 16 novembre 2018, n. 130, che all'art. 12 ha istituito, a decorrere dal 1° gennaio 2019, la nuova Agenzia avente il compito di garantire la sicurezza del sistema ferroviario nazionale e delle infrastrutture stradali e autostradali.

Il sopracitato art.12 del D.L. 28 settembre 2018, n. 109 ha disposto l'acquisizione da parte di ANSFISA di tutte le competenze e risorse della preesistente Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie (ANSF), istituita con il decreto legislativo 10 agosto 2007, n. 162, di recepimento delle direttive 2004/49/CE e 2004/51/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004, e la successione a titolo universale in tutti i rapporti attivi e passivi della stessa.

Come da previsione normativa, l'ANSF è stata pienamente operante fino alla sua soppressione, avvenuta, secondo quanto previsto dal Decreto del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (MIT) del 20 novembre 2020, n. 520, recante la piena operatività di ANSFISA, a far data dalla avvenuta registrazione del DPCM 5/11/2020 di nomina del Comitato direttivo della nuova Agenzia, registrazione avvenuta in data 30/11/2020.

L'Agenzia è dotata di personalità giuridica di diritto pubblico e, ai sensi del D.Lgs. n. 300/1999, di autonomia regolamentare, amministrativa, patrimoniale, contabile e finanziaria.

Il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti esercita una funzione di vigilanza sull'operato dell'ANSFISA ed espleta anche i controlli di legge previsti in relazione alla forma giuridica individuata per l'Agenzia.

Con D.L. 10 settembre 2021, n. 121, convertito con modificazioni dalla L. 9 novembre 2021, n. 156, è stato modificato l'art. 12 del D.L. 109/2018, ampliando ulteriormente il perimetro di competenza dell'Agenzia in materia di trasporti, anche alla sicurezza in materia di sistemi di trasporto ad impianti fissi che, con decorrenza dal 01 gennaio 2022, si è andata ad aggiungere pertanto alla sicurezza sul sistema ferroviario nazionale e delle infrastrutture stradali e autostradali.

È stato altresì modificato l'art. 4 del D. Lgs. 5 ottobre 2006, n. 264, in base al quale la Commissione permanente per le Gallerie viene istituita presso l'Agenzia (anziché presso il Consiglio superiore dei lavori pubblici), è nominata e presieduta dal Direttore dell'Agenzia o da un suo delegato avvalendosi quindi delle competenze e dell'organizzazione dell'Agenzia, con oneri a carico dei gestori delle gallerie.

L’Agenzia ha competenze sulla rete ferroviaria nazionale, le ferrovie regionali interconnesse, le reti isolate e le linee turistiche, sulle infrastrutture autostradali e stradali, compresi viadotti, ponti, gallerie e cavalcavia, e sugli impianti fissi ovvero metropolitane, funivie, seggiovie, tram, scale mobili, tapis roulant e ascensori pubblici presenti su tutto il territorio nazionale.

Nel 2021 ANSFISA è stata oggetto di diversi interventi normativi che ne hanno ampliato il raggio d’azione e definito le competenze.

Il decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77 (cd. Decreto Semplificazioni 2021) ha recato modifiche al citato articolo 12, del decreto-legge 28 settembre 2018, n. 109, al fine di meglio individuare e definire le competenze e le attività dell’Agenzia, chiarendo le relazioni con enti gestori o concessionari e con il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, in qualità di concedente. L’articolo 65 di questo decreto-legge ha rafforzato il potere ispettivo dell’Agenzia in ambito stradale, richiedendo la redazione di un programma annuale delle attività di vigilanza diretta dell’Agenzia sulle condizioni di sicurezza delle infrastrutture stradali e autostradali, da espletarsi nel corso dell’anno successivo.

Il decreto-legge 10 settembre 2021, n. 121 con l’articolo 6 ha previsto il trasferimento all’ANSFISA dal 1° gennaio 2022 delle competenze sulla sicurezza degli impianti fissi, precedentemente esercitate dagli uffici speciali trasporti a impianti fissi del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti. Allo stesso tempo sono state trasferite all’ANSFISA anche le risorse umane impegnate in questo contesto. Lo stesso provvedimento ha previsto infine il passaggio ad ANSFISA delle funzioni di autorità amministrativa per tutte le gallerie situate sulla rete transeuropea ricadente nel territorio nazionale esercitate dalla Commissione, originariamente istituita presso il Consiglio Superiore dei Lavori Pubblici.

Con decreto prot. n. 316 del 04/10/2022 del Ministro delle infrastrutture e della mobilità sostenibili (ora Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti), di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro per la pubblica amministrazione, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 44 del 21/02/2023 sono stati approvati i nuovi Statuto, Regolamento di Amministrazione e il Regolamento di Contabilità dell’ANSFISA.

Tale approvazione ha consentito pertanto la successiva adozione del decreto direttoriale prot. 53567 del 14/09/2023, recante Regolamento di II livello, con cui sono stati individuati gli uffici di livello dirigenziale non generale dell’Agenzia, nonché definiti gli uffici centrali, anche decentrati, e gli uffici operativi territoriali, con l’attribuzione dei relativi compiti.

L’organizzazione di cui al sopracitato decreto è entrata in vigore al termine della procedura per il conferimento degli incarichi sugli uffici ai sensi dell’articolo 19 del d.lgs n.165 del 2001.

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni è predisposta ai sensi dell’articolo 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii., di seguito “Decreto” e tiene conto delle indicazioni contenute nelle delibere n. 4/2012 e n. 23/2013, emanate dall’Autorità Nazionale Anticorruzione, di seguito “ANAC” (già Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche, di seguito “CiVIT”).

La Relazione ha lo scopo di monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, evidenziando le eventuali criticità rilevate nell'attuazione del ciclo di gestione della *performance* e nella realizzazione delle azioni previste in materia di anticorruzione come definite nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), sezione Rischi corruttivi e trasparenza, proponendo, in relazione ad esse, eventuali interventi migliorativi.

L'articolo 19, comma 9, del decreto-legge 23 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ha trasferito al Dipartimento della funzione pubblica le competenze dell'ANAC relative alla misurazione e valutazione della *performance*, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009 e ss.mm.ii..

Il decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, n. 105, recante il "Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di misurazione e valutazione della *performance* delle pubbliche amministrazioni", ha disposto, all'articolo 3, che il Dipartimento medesimo "*assicura le funzioni di promozione e coordinamento delle attività di valutazione e misurazione della performance delle amministrazioni pubbliche, anche attraverso l'individuazione delle caratteristiche e dei contenuti dei documenti di cui all'articolo 10 del decreto legislativo n. 150 del 2009*".

Il Dipartimento della funzione pubblica, avvalendosi del supporto tecnico e metodologico della Commissione Tecnica per la *Performance* (CTP) di cui all'art. 4 del D.P.R n.105/2016, ha emanato le linee guida n. 2/2017 denominate "Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*" per i Ministeri che, pur fornendo ulteriori indicazioni in merito ai contenuti della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, non hanno sostituito le richiamate delibere n. 4/2012 e n. 23/2013 che, pertanto, mantengono la loro validità nelle more dell'emanazione di specifiche linee guida in tale ambito.

Con successivi interventi, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito ulteriori indicazioni, rispettivamente, con le LG 3 /2018 "Linee guida per la Relazione annuale sulla *performance*", le LG 4/2018 "Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche", le LG 5/2019 "Linee guida per la misurazione e valutazione della *performance* individuale" e le LG del dicembre 2020 "Linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di *performance*", che hanno confermato la validità delle delibere CIVIT n. 4/2012 e n. 23/2013, sopra richiamate.

Con Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 sono state fornite alle Amministrazioni nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della *performance* individuale. Tali indicazioni sono state ulteriormente richiamate con la Circolare del Ministro del 25 gennaio 2024 con particolare riguardo agli adempimenti di cui al paragrafo 5 della Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023 in materia di "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Sulla scorta di quanto sopra rappresentato, tenuto conto di quanto previsto nel comunicato ANAC del 10 gennaio 2014, in base al quale "*per i Ministeri e Enti pubblici non economici nazionali è stata confermata, riguardo alla*

*comunicazione dei documenti e delle informazioni relative al nuovo ciclo, la modalità di trasmissione tramite il Portale della Trasparenza<sup>1</sup>, (sostitutivo dell'invio tramite mail, PEC, ecc.)", la presente Relazione è inserita nel Portale medesimo.*

Fermo restando le evoluzioni normative ed organizzative intervenute che hanno interessato ANSFISA, il ciclo della *performance* 2025 si è svolto in continuità secondo le regole del SMVP in vigore per ANSF.

Il SMVP, che trova applicazione a partire dal ciclo della *performance* 2020 è stato adottato, previo parere favorevole dell'OIV, con decreto direttoriale prot. 0020274/2019 del 16 ottobre 2019.

Nelle more dell'aggiornamento del SMVP alla nuova realtà organizzativa dell'Agenzia, il ciclo della *performance* 2025 segue i criteri generali e la metodologia prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ANSF, opportunamente integrato con indicazioni specifiche contenute nelle linee guida dell'OIV per la gestione del ciclo prot.n. .0052771 del 04/07/2025, che hanno veicolato le prescrizioni delle sopra citate Direttive del Ministro in termini di performance individuale.

## **2 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

### **2.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Per l'anno 2025, gli obiettivi di performance dell'ANSFISA sono contenuti nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027, adottato con decreto direttoriale prot. 00020 del 31/01/2025.

Il Piano definisce la *performance* organizzativa complessiva dell'Agenzia attraverso obiettivi pluriennali ed annuali più propriamente specifici e strategici dell'Amministrazione; la performance organizzativa di struttura è declinata attraverso obiettivi, misurati con un set di indicatori, che consentono di dare evidenza della capacità dell'amministrazione di utilizzare le risorse umani e strumentali al fine del perseguimento delle finalità istituzionali, elemento che impatta anche sulla valutazione individuale di tutto il personale.

Gli obiettivi di *performance* organizzativa pluriennali sono stabiliti dalla Convenzione triennale stipulata con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti per gli esercizi 2025 – 2027 ai sensi dell'articolo 11, comma 3, dello Statuto dell'Agenzia.

La Convenzione è oggetto di aggiornamento annuale ed individua obiettivi generali ed obiettivi specifici che rappresentano l'indirizzo strategico ed operativo dell'Agenzia.

Gli obiettivi specifici pluriennali ed annuali contenuti nel Piano della *performance* 2025-2027 sono stati definiti e condivisi mediante un processo partecipativo che ha coinvolto tutto il personale dirigenziale ed i vertici apicali dell'ANSFISA.

---

<sup>1</sup> Il Portale della trasparenza è stato sostituito dal Portale della *performance*, gestito dal Dipartimento della funzione pubblica.

Gli obiettivi specifici pluriennali sono declinati operativamente sulle strutture dell’Agenzia mediante assegnazione degli stessi ai Direttori Generali quali elementi diretti di valutazione della loro performance individuale.

Gli obiettivi operativi assegnati alle singole unità organizzative sono pertanto declinati a partire da:

- priorità e obiettivi strategici stabiliti dalla Convenzione con il Ministero vigilante;
- obiettivi gestionali connessi ai compiti istituzionali dell’ANSFISA.

Gli obiettivi operativi, che costituiscono gli obiettivi comuni ed individuali assegnati al personale, sono stati condivisi tra Valutatori e Valutati nel rispetto delle procedure previste nel Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

Relativamente alle modalità di misurazione della *performance* organizzativa, il sistema di monitoraggio e valutazione del raggiungimento degli obiettivi prevede specifiche schede-obiettivo, approvate dal Ministero vigilante, concernenti i singoli programmi di azione ed i risultati attesi, espressi sulla base degli indicatori individuati per la misurabilità dei risultati stessi. Il monitoraggio sul conseguimento dei risultati, effettuato dal Ministero vigilante, è assicurato mediante la compilazione semestrale da parte dell’ANSFISA e l’invio alla Direzione generale competente, entro i venti giorni successivi al termine del semestre di riferimento, delle schede-obiettivo riportanti i risultati raggiunti dalle singole Unità Organizzative (U.O.).

Con riferimento al 2025 la metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa è stata monitorata nei tempi previsti al Ministero Vigilante.

Il monitoraggio degli obiettivi operativi assegnati alle singole strutture e conseguentemente anche degli obiettivi individuali assegnati al personale è stato effettuato ed i risultati sono stati registrati sulla piattaforma informatica deputata.

## **2.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE**

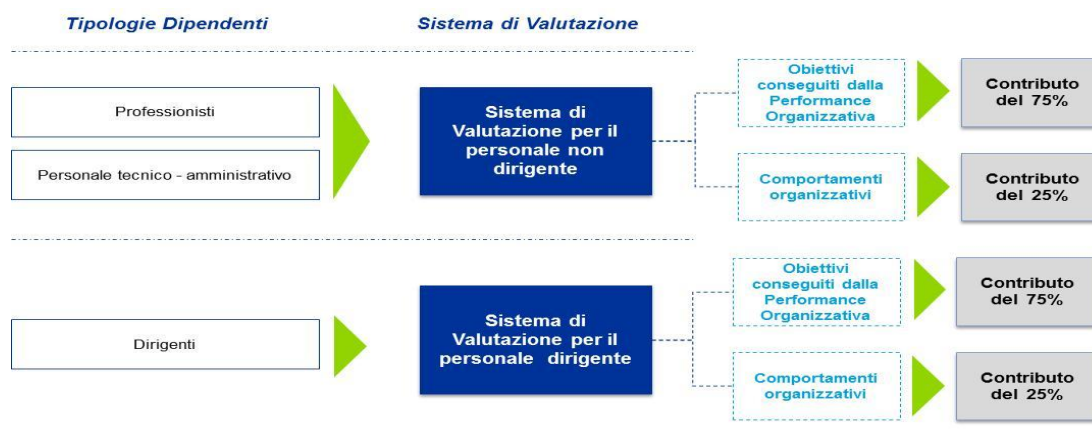
La valutazione della *Performance* Individuale attiene alla misurazione di due componenti dell’attività lavorativa:

- risultati;
- comportamenti organizzativi.

Secondo l’organizzazione dell’Agenzia, possono essere distinte diverse tipologie di dipendenti da includere nella valutazione, in particolare:

- personale tecnico e amministrativo;
- professionisti di II° qualifica;
- professionisti di I° qualifica;
- dirigenti di I e II fascia.

Il SMVP prevede un modello di valutazione per il personale (dirigente e non) con la stessa distribuzione percentuale dell'incidenza degli elementi di valutazione, così come illustrato nella figura sottostante.



Per tutto il personale, con qualifica dirigenziale e non, il contributo rispetto al grado di conseguimento degli obiettivi concorre in misura pari al 75%, mentre la valutazione dei comportamenti organizzativi concorre in misura pari al 25%. La quota del 75%, relativa al conseguimento degli obiettivi è raggiunta sommando il contributo degli obiettivi comuni (45 %) e degli obiettivi individuali (30%).

Il risultato rappresenta l'esito del conseguimento dell'obiettivo e la sua misurazione avviene attraverso gli indicatori associati ai processi messi in atto per conseguire l'obiettivo.

I comportamenti organizzativi rappresentano l'insieme delle modalità di azione di tipo conoscitivo, motivazionale, relazionale e realizzativo, messe in atto dall'individuo e tra loro correlate.

Come già detto, gli obiettivi legati alla *performance* individuale sono di due tipi:

- **obiettivi comuni**, che rappresentano gli obiettivi dell'Agenzia che riguardano la Direzione o Ufficio;
- **obiettivi individuali**, che rappresentano gli obiettivi che caratterizzano il ruolo dell'individuo in quanto riferibili direttamente al processo di propria competenza o a progetti specifici.

Ad ogni obiettivo assegnato sono associati:

- **Target** realizzativo, che per obiettivi misurati da indicatori quantitativi indica l'entità assoluta o percentuale da raggiungere, mentre per gli obiettivi non misurati da indicatori quantitativi indica il raggiungimento o meno dell'obiettivo stesso (on/off).
- **Peso** dell'obiettivo, che rappresenta l'importanza ad esso attribuita. La somma dei pesi attribuiti ai singoli obiettivi comuni deve essere pari a 100. La somma dei pesi attribuiti ai singoli obiettivi individuali deve essere pari a 100.

- **Esito** (misura del risultato sulla base di uno o più indicatori quali-quantitativi), che definisce il livello % di raggiungimento dell'obiettivo. In caso di target on/off l'esito potrà essere 0% o 100%. L'esito massimo è pari al 100%.

La misura del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati determina la valutazione dei risultati del Valutato, e, in particolare, per gli obiettivi comuni:

- il grado di raggiungimento degli obiettivi comuni dei **dirigenti responsabili di Direzione** è pari alla media della valutazione complessiva degli obiettivi comuni dei sottostanti dirigenti responsabili di Ufficio;
- il grado di raggiungimento degli obiettivi comuni dei **dirigenti responsabili di Ufficio** e del **personale non dirigente** assegnato allo stesso Ufficio dipende dal grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Ufficio.

In osservanza alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23/03/2023 avente ad oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR", che ha introdotto quale ulteriore elemento di valutazione della performance individuale dei dirigenti la promozione della formazione e, in particolare, la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze promosse dall'Amministrazione attraverso la definizione di piani formativi individuali da assegnare a tutto il personale, l'ANFISA ha assegnato a tutto il personale l'obiettivo individuale di partecipazione ad un minimo di ore formative, fissato in 40 ore annue, obiettivo che è stato raggiunto dalla quasi totalità del personale.

Con Circolare n. 1 del Ministero di Economia e Finanza RGS/prot.2449 del 03/01/2024 avente ad oggetto "Attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41. Prime indicazioni operative", si prescrive inoltre l'assegnazione ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali di performance relativi al rispetto dei tempi di pagamento, integrando i rispettivi contratti individuali.

Tale obiettivo individuale è stato assegnato al personale dirigente competente ed è stato raggiunto garantendo il rispetto degli indicatori sui tempi medi di pagamento come registrati sulla Piattaforma dei crediti commerciali del MEF.

Infine, anche per l'anno 2025, in continuità con gli anni precedenti, ed in relazione all'evoluzione del quadro normativo sull'anticorruzione e alle relative indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, è stato garantito il collegamento tra il ciclo della *performance* e l'attività di prevenzione della corruzione prevedendo esplicitamente nel PIAO 2025 - 2027 il riferimento ad obiettivi, indicatori e target relativi ai risultati da conseguire tramite la realizzazione delle azioni di monitoraggio in materia di anticorruzione. Si è proceduto, pertanto, all'individuazione e all'assegnazione a tutti i dirigenti dell'Agenzia di specifici obiettivi individuali in materia di anticorruzione.

Gli indicatori risultano sostanzialmente adeguati, sia pure nel quadro di un sistema di indicatori rivolto, essenzialmente, a misurare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.

## Anno 2025

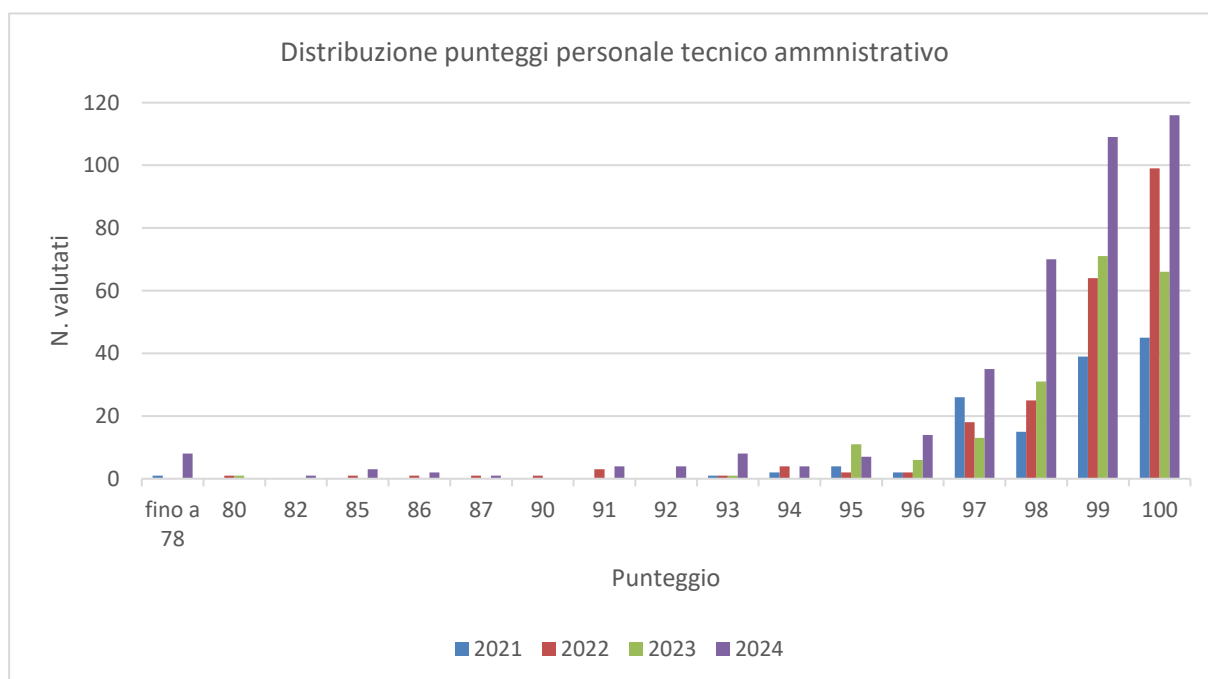
Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni

D.Lgs n. 150/2009, art. 14, comma 4, lettera a) e ss.mm.ii.

A partire dal 2020, l'ANSFISA ha introdotto indicatori di *outcome* associati agli obiettivi specifici triennali contenuti nel PIAO 2025-2027, sezione *performance*, adottato con decreto direttoriale prot. 00020 del 31/01/2025.

Al fine di rilevare l'impatto delle misure volte a favorire una differenziazione dei giudizi introdotte dal SMVP si riporta di seguito la distribuzione dei punteggi nel periodo 2021 – 2024.

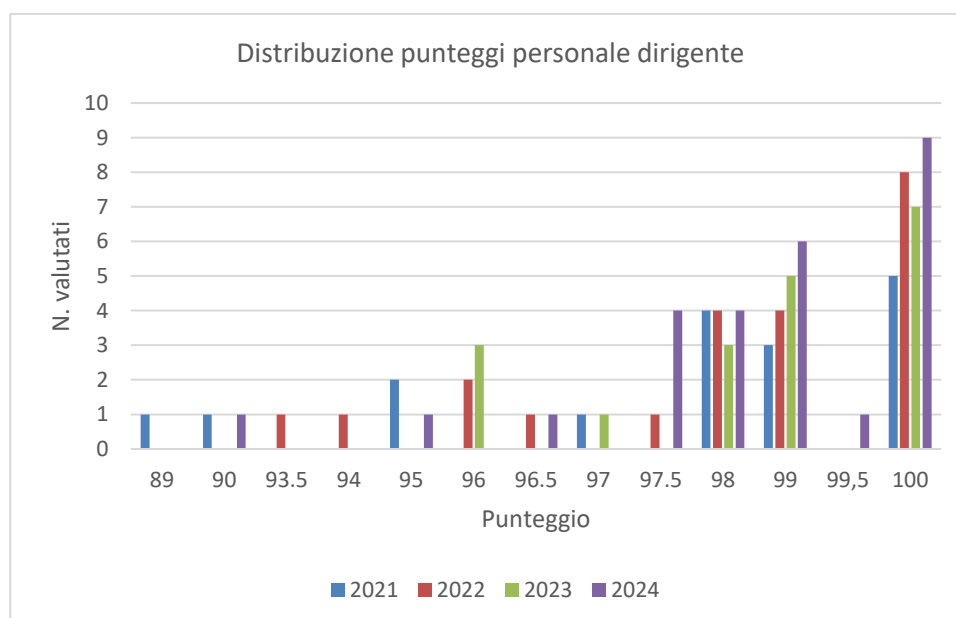
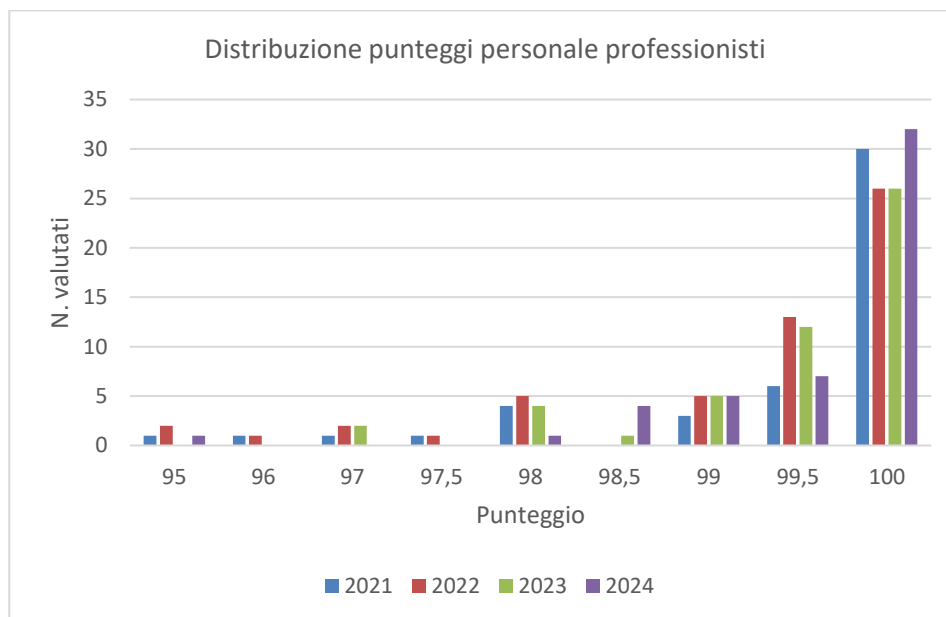
Dal confronto tra i punteggi anni 2021 – 2024, rappresentati nei grafici di seguito riportati, si osserva una tendenza all'appiattimenti dei giudizi al valore massimo, con conseguente minore distribuzione dei punteggi relativi alla *performance* individuale.



## Anno 2025

Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni

D.Lgs n. 150/2009, art. 14, comma 4, lettera a) e ss.mm.ii.



Tale risultato ha portato l’Agenzia ad una riflessione in sede di revisione ed aggiornamento del SMVP al fine di individuare possibili azioni, anche mediante l’istituzione di specifici incontri e riunioni, propedeutici alla fase di valutazione, dedicati al tema dell’armonizzazione dei giudizi da parte dei Valutatori.

Il procedimento di valutazione individuale del personale dirigente, del personale tecnico ed amministrativo e dei professionisti, relativo al 2025, non si è ancora concluso. Il Direttore dell’Agenzia, al fine di garantire una adeguata calibrazione delle valutazioni, ha avvitato una serie di incontri con i Dirigenti generali volti a garantire una omogeneità di valutazione ed una adeguata differenziazione dei giudizi.

Tali incontri sono in fase di finalizzazione e si stima la chiusura del ciclo di valutazione entro il primo semestre 2026.

In merito ai criteri per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale, previsto dall'art. 78 del CCNL 2016-2018 per il personale del Comparto Funzioni Centrali, sottoscritto il 12/02/2018, l'Agenzia ha definito i contratti integrativi triennio 2019-2021 individuando i criteri per la ripartizione dei fondi. Nello specifico, il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del personale non dirigente, tecnico amministrativo e professionisti di II° qualifica professionale, triennio 2019-2021 stabilisce, all'art. 9, che la maggiorazione del premio, pari al 30% del valore medio dei premi attribuiti, è corrisposta nel limite del 35% del personale che ha raggiunto la valutazione della performance individuale più elevate.

Inoltre, il contratto quadro CCNL Area Funzioni Centrali triennio 2016 – 2018 disciplina all'art.28 la differenziazione della retribuzione di risultato del personale dirigente e professionista di I° qualifica, stabilendo che ai dirigenti e professionisti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione di performance individuale.

La misura percentuale di detta quota è stata definita in sede di contrattazione integrativa.

Al riguardo, il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del personale dirigente e professionisti di I° qualifica professionale triennio 2019-2021 di ANSFISA stabilisce, rispettivamente agli articoli 6 e 14, che ai dirigenti e professionisti di I° che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una retribuzione di importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione della performance. La maggiorazione è attribuita ad una quota massima del 15% del personale valutato.

### **2.3 PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**

Il processo di gestione della attività oggetto del ciclo della performance è stato oggetto di adattamento per renderlo adeguato alla nuova struttura organizzativa ANSFISA, che ha visto l'implementazione delle Direzioni Generali e dunque la presenza di nuove figure di apicali.

Coerentemente con gli obiettivi strategici e gestionali identificati, ciascun Dirigente Valutatore ha definito e condiviso con i suoi Valutati (dirigenti e non), le proposte di obiettivi operativi da perseguire, tenendo conto delle attività prevalenti tra quelle svolte dalla risorsa e dall'U.O. di appartenenza.

Per tutti gli obiettivi operativi sono stati definiti gli indicatori al fine di misurare e controllare l'avanzamento dell'obiettivo, e ad ogni indicatore è stato assegnato un target quantitativo o qualitativo.

Gli obiettivi operativi sono stati assegnati alle U.O. osservando i seguenti criteri:

- rilevanza dell'obiettivo nell'ambito delle attività svolte dall'unità organizzativa, focalizzandosi, se necessario, sulle aree di attività di maggiore importanza tra quelle svolte dall'unità organizzativa;

- misurabilità dell'obiettivo;
- controllabilità dell'obiettivo da parte dell'unità organizzativa: la valutazione deve basarsi sul principio della responsabilizzazione dei Valutati. A tal fine, il conseguimento dell'obiettivo dipende in misura prevalente dall'attività svolta dai Valutati stessi e dalla loro struttura di appartenenza;
- chiarezza del limite temporale di riferimento: l'obiettivo ha durata al massimo annuale.

Le attività di assegnazione degli obiettivi 2025 sono state gestite con un leggero ritardo rispetto ai tempi previsti dall'Agenzia ma è stata comunque garantito a tutte le risorse l'assegnazione e condivisione di una scheda di valutazione individuale. Gli stessi sono stati comunicati all'OIV per le dovute verifiche di merito.

Il monitoraggio annuale degli obiettivi 2025 è stato avviato nei tempi previsti e si è correttamente concluso.

#### **2.4 AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

L'Agenzia ha provveduto all'aggiornamento annuale del SMVP avviando le attività di confronto con le Organizzazioni Sindacali in merito alla proposta di aggiornamento del SMVP, che è stato successivamente adottato con Decreto Direttoriale prot. n. 000079 del 16/03/2026.

Il nuovo SMVP, che trova applicazione a partire dal Ciclo 2026, introduce significative modifiche in merito alla valutazione dirigenziale mirate alla rilevazione della capacità dirigenziale di garantire una adeguata differenziazione delle valutazioni del personale assegnato.

#### **2.5 INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO**

L'OIV e i Dirigenti Valutatori hanno a disposizione dati, notizie e documentazione utili all'azione di monitoraggio e di misurazione delle attività svolte. Tale attività è stata svolta in maniera strutturata, avendo l'Agenzia implementato a partire dal ciclo 2021 un sistema informatico dedicato alla gestione del processo di valutazione del personale garantendo la raccolta ed analisi dei dati utili alla misurazione della performance.

Al fine di migliorare ulteriormente la digitalizzazione ed integrazione dei processi di gestione, controllo e valutazione del personale, nel corso del 2023 l'Agenzia ha effettuato una migrazione dei processi di gestione del personale su piattaforma informatica INAZ, ricomprendendo anche le attività di valutazione del personale a partire dal ciclo 2023.

Questo upgrade informatico consente all'OIV e a tutti gli attori coinvolti nel processo di valutazione un accesso immediato, semplice e completo a tutti i dati di controllo del personale.

Fatti salvi i sistemi di conservazione informatica già in uso (Documit, Condivisione documenti, Banche Dati, etc.), sono stati migrati sulla nuova piattaforma tutti gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale relativi

agli anni 2023 e 2024 ed implementati i workflow approvativi a garanzia del corretto funzionamento e rispetto delle procedure di valutazione e coinvolgimento delle risorse.

### **3 IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

Come è noto, il decreto legge n. 80/2021 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, e successivamente integrato e modificato, ha introdotto, all’articolo 6, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che ha inglobato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il PIAO per il triennio 2025-2027 è stato approvato con Decreto direttoriale prot. 00020 del 31/01/2026.

Nell’anno 2025, il RPCT ha effettuato le verifiche in relazione a quanto previsto dalle delibere emanate dall’ANAC sulla materia e l’OIV ha provveduto ad attestare l’assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

Proprio in materia di prevenzione della corruzione, il decreto legislativo n. 97/2016 ha introdotto importanti novità, anche per quanto attiene al ruolo ed ai compiti dell’Organismo indipendente di valutazione.

In particolare, l’art. 41, comma 1, lettera h), del predetto decreto legislativo n. 97 del 2016 ha introdotto l’art. 8-bis della legge n. 190 del 2012, in base al quale è attribuito all’Organismo indipendente di valutazione il compito di verificare “*che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all’anticorruzione e alla trasparenza*” e di verificare, inoltre, i contenuti della Relazione predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) (da redigersi, ai sensi dell’articolo 14 della stessa legge, entro il 15 dicembre di ogni anno), in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

Va detto, peraltro, che l’Agenzia assicura - oramai da diversi anni - l’integrazione tra gli strumenti di programmazione strategico-gestionale ed il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e dal 2022 con il PIAO mediante il conferimento di specifici obiettivi.

Lo stato di attuazione dei predetti obiettivi viene monitorato annualmente dall’OIV.

Relativamente alla verifica dei contenuti della Relazione predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ai sensi dell’art. 1, comma 7, della legge 190/2012, si rappresenta che la Relazione medesima, trasmessa all’OIV in data 15/12/2025 prot. 00098024, è stata redatta e pubblicata nei termini previsti,

Il documento risulta redatto in conformità al modello allegato alla Delibera ANAC e risulta completo di tutte le informazioni richieste.

Con riferimento agli obblighi di pubblicazione, l'ANSFISA, nel corso dell'anno 2025 ha provveduto al continuo aggiornamento sul proprio sito istituzionale della sezione "Amministrazione Trasparente", nella quale sono pubblicati i dati concernenti l'organizzazione e le attività, secondo le indicazioni contenute nel D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. e le altre prescrizioni vigenti, con l'obiettivo di assicurare la trasparenza del proprio operato relativamente ai procedimenti amministrativi svolti.

Il processo di selezione e pubblicazione dei dati ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii, nel corso del 2025, è stato svolto nel seguente modo:

- Individuazione nel PIAO delle Unità organizzative e dei soggetti responsabili della pubblicazione dei dati;
- Aggiornamento e pubblicazione dei dati effettuata direttamente dai soggetti responsabili o loro delegati, direttamente mediante accesso alla piattaforma informatica PAT di gestione della Sezione del portale Amministrazione Trasparente, che riporta la data alla quale i dati sono stati aggiornati e/o il periodo temporale cui i dati stessi si riferiscono.

#### **4 DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ**

Nel corso del 2014, l'ANSF ha adottato la prima edizione della Carta dei Servizi. A seguito dell'istituzione di ANSFISA, la Carta dei Servizi è stata aggiornata con decreto direttoriale prot. 038067 del 07/09/2022.

Attraverso la Carta, l'Agenzia individua gli standard qualitativi che si impegna a rispettare.

L'obiettivo è il miglioramento dei servizi stessi, secondo quanto previsto dalle Delibere n. 88/2010 e n. 3/2012 della allora CIVIT.

#### **5 DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV**

L'OIV monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, elaborando la presente Relazione, e procede alla validazione della Relazione sulla *performance* di cui all'art.10 del D.Lgs. n. 150/2009, comunicando tempestivamente le eventuali criticità riscontrate.

Si descrivono, di seguito, le principali procedure di monitoraggio attuate dall'OIV nello svolgimento dei propri compiti:

- 1) Riguardo alle verifiche concernenti obiettivi, indicatori e target, l'OIV verifica ed approva tutti gli obiettivi comuni ed individuali assegnati.
- 2) Riguardo al funzionamento ed all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione, l'OIV supporta le strutture in tutte le fasi del ciclo della *performance*.

3) Riguardo allo stato di attuazione degli obiettivi, l'OIV supporta il Direttore dell'Agenzia nelle attività di controllo dei risultati e di conseguente valutazione dei dirigenti apicali.

Sotto il profilo della diffusione della cultura della *performance*, la "Giornata annuale per la trasparenza e l'integrità indetta dall'Agenzia" negli anni passati ha rappresentato occasione per un confronto sia con i vertici organizzativi dell'Agenzia che con il personale sull'andamento della *performance* organizzativa e individuale.

L'ultima Giornata annuale per la trasparenza si è tenuta nel 2020. Si auspica, con la riproposizione di tale evento o occasioni simili, di poter realizzare momenti di comunicazione specifici anche su tematiche relative alla performance, quali ad esempio la presentazione a tutto il Personale delle novità introdotte dall'aggiornamento del SMVP e dalle Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica.

## **6 CRITICITA' E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO**

Come evidenziato nei paragrafi precedenti, le modifiche introdotte con l'aggiornamento nel 2019 aveva consentito in ANSF nel primo anno di applicazione (ciclo 2020) una sostanziale differenziazione dei punteggi.

L'adozione da parte di ANSFISA del SMVP di ANSF non ha portato nei cicli 2021-2024, con la istituzione delle nuove direzioni e l'ingresso di nuovo personale, la auspicata armonizzazione dei giudizi, tale da consentire una più articolata valutazione del personale e quindi anche una maggiore differenziazione delle valutazioni.

E' stato adottato un nuovo SMVP, che sarà applicato a partire dal Ciclo 2026, che vede l'introduzione di significative misure volte a garantire una sostanziale differenziazione dei giudizi da parte dai Valutatori.

Le numerose novità introdotte dovrebbero portare ad una discontinuità rispetto ai primi cicli di valutazione dell'Agenzia e ad una maggiore responsabilizzazione dei dirigenti in materia di valutazione della performance individuale del personale assegnato.

Ciò premesso, si rinnova l'invito a proseguire nell'attuazione delle seguenti linee di azione:

- puntuale rispetto della tempistica prevista per le varie fasi del ciclo di gestione della *performance*;
- erogazione di interventi formativi per la valorizzazione del merito, della trasparenza e dell'integrità, anche in osservanza della recente Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14/01/2025 avente ad oggetto "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" volta a responsabilizzare la Dirigenza relativamente agli obiettivi di target del PNRR in termini di personale pubblico.

**L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI  
VALUTAZIONE**

*Dott. Domenico Cavallaro*

