



# Documento di accompagnamento al documento di validazione della Relazione sulla performance

Anno 2020

A cura dell'Organismo indipendente di valutazione

## **INDICE**

<b>1. FINALITÀ STRUTTURA E CONTENUTI .....</b>	<b>3</b>
<b>2. CRITERI PER LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE .....</b>	<b>4</b>
<b>3 METODI PER LA VERIFICA DEI CRITERI DI VALIDAZIONE .....</b>	<b>7</b>
<b>4. CONCLUSIONI RAGGIUNTE ED EVIDENZA A SUPPORTO .....</b>	<b>12</b>
<b>5. RIEPILOGO DEGLI ESITI E OSSERVAZIONI CONCLUSIVE.....</b>	<b>18</b>

## **1. Finalità struttura e contenuti**

La presente relazione, seguendo quanto previsto dalle recenti linee guida sulla relazione della performance (LG n. 3 del novembre 2018) descrive le modalità e le motivazioni attraverso cui il presente Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ha proceduto ai fini dell'effettuazione della attestazione di validazione della relazione sulla performance dell'anno 2020, secondo quanto previsto dall'articolo 14, comma 4, lettera c) del d.lgs. 150/2009, la quale, riguarda, come indicato dalla predette linee guida la "validazione" del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi ed individuali riportati nella Relazione.

Nelle pagine seguenti sono descritti: a. i criteri utilizzati per la validazione della Relazione sulla performance, b. il metodo utilizzato per la verifica dei suddetti criteri, c. le conclusioni raggiunte per ognuno dei criteri, nonché le evidenze a supporto delle conclusioni raggiunte.

## 2. Criteri per la validazione della relazione

Come noto la relazione sulla performance è l'atto conclusivo del ciclo della performance definito dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, che prevede al comma 1, lett. b) che entro il 30 giugno, sia redatta la Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Più specificamente l'art. 14, comma 4, lett. c), del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art. 11, comma 1, lett. c), sub 3) del D. Lgs. n. 74/2017, riguardante i compiti dell'OIV, stabilisce che l'Organismo possa validare la Relazione sulla performance "a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali".

Inoltre, ai sensi del comma 4-bis dell'art. 14 del medesimo decreto legislativo, l'OIV deve tener conto, ove presenti, delle risultanze "delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti". Tale aspetto è anche richiamato dall'art. 19-bis del medesimo decreto. Ai sensi dell'art. 6, inoltre, eventuali "variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione".

Dal punto di vista operativo, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica ha prodotto specifiche indicazioni in merito alla procedura di validazione con le Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3/2018, che sostituiscono, per i ministeri, le precedenti delibere della CiVIT n. 5/2012 e n. 6/2012, ivi comprese le modalità procedurali di validazione. Le Linee

Guida evidenziano innanzitutto che la validazione della Relazione deve essere intesa come "validazione" dell'intero processo di misurazione e valutazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi e individuali riportati nella Relazione. La validazione, in questo senso, non può essere considerata una "certificazione" puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione. In particolare le linee guida individuano i seguenti criteri, che devono essere oggetto di analisi ai fini della validazione:

- a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- b. coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- d. verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);
- g. effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);

k. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza dell'indice, di pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc).

Il presente OIV ai fini della validazione della relazione della performance procede in stretto riferimento ai suddetti criteri, tenendo conto dei principi generali, delle buone prassi e del principio di economicità nello sviluppo dell'attività di controllo.

### 3 Metodi per la verifica dei criteri di validazione

In premessa occorre ricordare che l'Aran è un'agenzia con funzioni specialistiche dotata di un organico di circa 40 persone, quindi caratterizzata da un non elevata complessità organizzativa, almeno per quanto attiene le modalità di controllo.

In primo luogo ricordiamo che il **PROCESSO DI VALIDAZIONE E SOGGETTI CONVOLTI** è avvenuto secondo le modalità previste dalla normativa. In particolare:

- i dirigenti, con riferimento alle unità organizzative di propria competenza (Direzioni Generali o unità organizzative), relazionato sulla performance organizzativa ottenuta in relazione agli obiettivi preventivamente assegnati alle diverse unità organizzative di diverso livello, nonché fornito tutti i dati per le verifiche dell'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 4-ter del D.Lgs. n. 150/2009, attraverso appositi report, agli atti dell'ufficio di supporto;
- il direttore della Direzione Studi, risorse e servizi ha coordinato le attività volte alla predisposizione della Relazione sulla performance, e, tempestivamente, ha trasmesso all'OIV la bozza di Relazione, attraverso la struttura di supporto, in data 23/06/2021;
- l'OIV, coadiuvato dalla struttura di supporto, ha verificato la bozza di relazione sulla performance, in particolare, ma non solo, riscontrandone i contenuti con le precedenti attività di monitoraggio, verifica e valutazione della performance organizzativa e individuale a suo tempo effettuata. Il processo di validazione si è sviluppato attraverso le fasi di attività descritte nella presente relazione;
- il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha costantemente fornito elementi informativi utili al fine di verificare quanto disposto dall'art. 1, comma 8- bis, della Legge n.190/2012, sulla base di apposite schede, agli atti della struttura di supporto;

- il Collegio di indirizzo e controllo (CIC) con propria delibera n. 8 del 25/06/2021 ha approvato la Relazione sulla performance per l'anno 2020;
- l'OIV alla medesima data ha ricevuto tramite mail la delibera e, constatane gli elementi, ha validato la Relazione sulla performance, sulla base della metodologia definita nel presente documento e coerentemente alle indicazioni contenute nelle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica;

Per quanto attiene ai **METODI DI VERIFICA** utilizzati ai fini della validazione della Relazione sulla performance si è proceduto, in considerazione della non elevata complessità dell'Agenzia attraverso:

- verifica diretta degli elementi reali, che consiste nell'accertamento della "sostanza" rappresentata dagli elementi reali oggetto di revisione (nel caso di specie: i dati di performance riportati nella Relazione sulla performance, peraltro già oggetto di analisi in sede di valutazione delle performance organizzative e individuale dei dirigenti), e che si attua attraverso la costatazione personale del componente OIV, la conferma diretta da parte di terzi o la conferma per mezzo di riscontri differiti;
- analisi documentali, che si basano sulla consultazione della documentazione al fine di evidenziare eventuali errori o incongruenze;
- analisi comparative, che si attuano attraverso comparazioni spazio-temporali sui dati di uno stesso documento o di documenti diversi ma collegati.

Il dettaglio dei metodi di verifica, applicati per ognuno dei criteri di validazione previsti dalle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, sono riportati nella Tabella seguente.



<b>Criteria di validazione previsti</b>	<b>Metodi di verifica</b>	<b>Oggetto della verifica</b>
<b>a) coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;</b>	Analisi comparative	Analisi comparativa del Piano della Performance 2020-2022 e della Relazione sulla Performance 2020
<b>b) coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;</b>	Analisi comparative	Comparazione tra i dati contenuti nella relazione e quanto previsto dalle Linee guida
<b>c) presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano</b>	Analisi comparative	Comparazione e analisi della coerenza dei dati tra il Piano della Performance 2020-2022 e la Relazione sulla Performance 2020
<b>d) verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;</b>	Verifica diretta degli elementi reali	Verifica del livello di presenza degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza nella Relazione sulla Performance
<b>e) verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori</b>	Verifica documentale	Verifica delle schede di analisi, delle fonti dei dati e delle relazioni dei dirigenti.
<b>f) affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);</b>	Verifica documentale	Verifica delle schede di analisi, delle fonti dei dati e delle relazioni dei dirigenti

<b>g) effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;</b>	Analisi comparative	Analisi della Relazione sulla performance e verifica diretta della presenza dell'eventuale scostamento e della motivazione
<b>h) adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;</b>	non applicabile	Non risultano obiettivi non inseriti nel piano
<b>i) conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;</b>	Analisi documentale	Analisi della Relazione sulla performance e verifica diretta della conformità alle disposizioni normative e alle linee guida del DFP
<b>j) sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);</b>	Analisi documentale	Analisi della Relazione sulla performance e verifica diretta del livello di sinteticità
<b>k) chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche,</b>	Analisi documentale	Analisi della Relazione sulla performance e verifica diretta del grado di chiarezza e comprensibilità
<b>l) presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).</b>	Analisi documentale	Analisi della Relazione sulla performance e verifica diretta della struttura del testo

Si precisa infine che tutte le attività di verifica sono state svolte su tutti gli obiettivi del piano.

Tutta la documentazione utilizzata per la redazione del presente documento è depositata presso l'ufficio di supporto.

Nel corso dell'attività sono stati consultati i seguenti documenti:

- a) Atto di indirizzo del CIC, adottato con delibera n. 17 dell'11 dicembre 2019;
- b) Piano della Performance 2020-2022, adottato con delibera CIC n. 3 del 23 gennaio 2020;
- c) Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, adottato con delibera CIC n. 4 del 21 febbraio 2019;
- d) Piano Triennale di prevenzione della corruzione, trasparenza e integrità 2020-2022 e la correlata relazione annuale del Responsabile per la prevenzione della corruzione;
- e) Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni – anno 2020;
- f) schede di rendicontazione dei risultati delle direzioni generali;
- g) schede di valutazione svolgimento attività previste dal Piano per la prevenzione della corruzione;
- h) questionari di customer satisfaction effettuati.

## **4. Conclusioni raggiunte ed evidenza a supporto**

### ***4.1. COERENZA FRA CONTENUTI DELLA RELAZIONE E CONTENUTI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE RELATIVO ALL'ANNO DI RIFERIMENTO***

L'analisi comparativa dei due documenti (Piano e Relazione) ha fatto emergere una piena coerenza di contenuti. In particolare, la Relazione offre una rendicontazione puntuale di tutte le 6 aree strategiche con gli obiettivi strategici/specifici (10) e dei relativi obiettivi operativi (23) programmati nel Piano con una descrizione qualitativa dei risultati conseguiti. Anche le sezioni descrittive (analisi del contesto interno ed esterno) appaiono coerenti. Esito della verifica positivo.

### ***4.2. COERENZA FRA LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA EFFETTUATA DALL'OIV E LE VALUTAZIONI DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RIPORTATE DALL'AMMINISTRAZIONE NELLA RELAZIONE***

La valutazione della performance organizzativa è riportata nella sezione 3 della relazione, con indicazione specifica e relativa tabella di sintesi, del grado di raggiungimento degli obiettivi per ogni struttura. La performance organizzativa complessiva intesa, in linea con quanto definito dal paragrafo 2.3.3 delle linee guida del DFP, in termini di grado complessivo del raggiungimento dei risultati, coerenza/funzionalità tra obiettivi annuali e triennali è quindi chiaramente rilevabile dalla summenzionata sezione della relazione anche in relazione alle dinamiche del contesto di riferimento riportate nel paragrafo 2 della medesima relazione. I dati utilizzati sono pienamente coincidenti con le risultanze dell'OIV effettuate in sede di verifica delle performance individuali dei dirigenti e dei direttori generali. Esito della verifica positivo.

#### **4.3. PRESENZA NELLA RELAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI A TUTTI GLI OBIETTIVI (SIA DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA CHE INDIVIDUALE) INSERITI NEL PIANO**

Il testo della Relazione sulla performance contiene una rendicontazione puntuale di tutti gli obiettivi strategici (vale a dire "specifici" ai sensi dell'art. 5 del d.lgs 150/09 e successive modifiche) e dei relativi obiettivi operativi annuali per direzioni programmati nel Piano. La rendicontazione analitica degli obiettivi annuali a livello di ogni Direzione e la declinazione degli obiettivi specifici nei singoli obiettivi annuali sono rappresentate nella già citata sezione n. 3 della relazione, accompagnata con prospetti specifici ed analitici. Esito della verifica positivo.

#### **4.4. VERIFICA CHE NELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE SI SIA TENUTO CONTO DEGLI OBIETTIVI CONNESSI ALL'ANTICORRUZIONE A ALLA TRASPARENZA**

Il piano prevedeva per ogni direzione uno specifico obiettivo operativo definito "misure di prevenzione corruzione: attuazione delle misure previste nelle aree di propria competenza". Tali obiettivi sono stati puntualmente rendicontati in sede di relazione sulle performance ed in particolare sono state attuate tutte le misure previste dal piano in ogni direzione. Le schede specifiche sono state verificate in sede di valutazione delle performance individuali dei direttori assieme al responsabile anticorruzione. Esito della verifica positivo.

#### **4.5. VERIFICA DEL CORRETTO UTILIZZO DEL METODO DI CALCOLO PREVISTO PER GLI INDICATORI**

Il calcolo degli indicatori secondo la formula stabilita in fase di programmazione avviene, per tutti gli obiettivi, in maniera diretta, non automatizzata, attraverso la trasmissione della documentazione relativa dalla struttura di supporto all'OIV, che effettua le necessarie verifiche, chiedendo eventuali riscontri oggettivi agli uffici che dispongono dei dati o delle informazioni dirette. Esito della verifica positivo.

#### **4.6. AFFIDABILITÀ DEI DATI UTILIZZATI PER LA COMPILAZIONE DELLA RELAZIONE (CON PREFERENZA PER FONTI ESTERNE CERTIFICATE O FONTI INTERNE NON AUTO-DICHIARATE, PRIME TRA TUTTE IL CONTROLLO DI GESTIONE)**

Gli indicatori associati agli obiettivi operativi hanno in generale un buon livello di affidabilità dei dati relativi poiché si basano su:

- a) evidenze immediate (rapporti, documenti, atti, ecc.)
- b) analisi di customer satisfaction (depositate agli atti della direzione supporto)
- c) dati raccolti sulla base di strumenti informatici (contatti del sito, tempi di pagamento, tempi di risposta medi, ecc.)

L'ufficio di supporto ha riscontrato gli indicatori relativi a tutti gli obiettivi in sede di valutazione delle performance individuali. Esito positivo.

#### **4.7. EFFETTIVA EVIDENZIAZIONE, PER TUTTI GLI OBIETTIVI E RISPETTIVI INDICATORI, DEGLI EVENTUALI SCOSTAMENTI RISCONTRATI FRA RISULTATI PROGRAMMATI E RISULTATI EFFETTIVAMENTE CONSEGUITI, CON INDICAZIONE DELLA RELATIVA MOTIVAZIONE**

I prospetti 1, 2 e 3 (pp. 30-42) della Relazione sulla performance 2020, che rendicontano puntualmente il grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi, evidenziano altresì nell'ultima colonna le cause degli eventuali scostamenti. Le cause degli scostamenti sono state verificate e condivise con l'OIV al momento della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi. Non vi sono state modifiche degli obiettivi in corso d'anno. Esito positivo.

#### **4.8. ADEGUATEZZA DEL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISULTATI DESCRITTO NELLA RELAZIONE ANCHE CON RIFERIMENTO AGLI OBIETTIVI NON INSERITI NEL PIANO**

Il Piano della Performance 2020-2022 di Aran (e di conseguenza la Relazione sulla performance 2020) ha optato per un approccio "non selettivo" (v. Linee Guida n. 1/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica). In altri termini, tutti gli obiettivi sono stati inseriti nel Piano/Relazione o nei documenti allegati/correlati. Non essendoci dunque "obiettivi non inseriti nel piano", il criterio in esame non è applicabile.

#### **4.9. CONFORMITÀ DELLA RELAZIONE ALLE DISPOSIZIONI NORMATIVE VIGENTI E ALLE LINEE GUIDA DEL DFP**

Gli esiti dell'analisi di conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti sono riportati nella seguente Tabella

<b>Riferimento normativo (dlgs 150/2009)</b>	<b>Evidenze dell'analisi</b>	<b>esito</b>
<b>Art. 16, comma 1</b> Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c	Non vi sono state modifiche nelle attività programmate in sede di piano della performance	Pienamente conforme
<b>Art. 10, comma 1, lettera b)</b> La Relazione deve evidenziare "a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato".	Tutti i risultati raggiunti sono stati adeguatamente rendicontati, sia quelli organizzativi relativi alle diverse direzioni sia quelli di performance individuale. Tutto ciò in conformità al SMVP vigente nel 2020.  Gli scostamenti relativi al grado di raggiungimento degli obiettivi operativi sono stati tutti documentati  Presenza del prospetto relativo al bilancio di genere (relazione performance pag. 13)	Pienamente conforme
<b>Art. 14, comma 4, lettera c)</b> La Relazione deve essere "redatta in forma sintetica, chiara e di immediata	La relazione ha una dimensione complessiva di 46 pagine (la lettura si effettua facilmente in una	Pienamente conforme

<p><b>comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali”.</b></p>	<p>20ina di minuti)</p> <p>Sono presenti numerosi box e tabelle di sintesi</p> <p>Il linguaggio è appropriato e comprensibile</p>	
<p><b>Art. 14, comma 4-bis e Art. 19-bis Occorre tener conto delle “valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali”</b></p>	<p>In tutti i casi i cui le attività svolte dall’agenzia si prestano sono state effettuate analisi di customer satisfaction che sono utilizzate anche come indicatori di risultato (grado di soddisfazione maggiore di X).</p> <p>I risultati della indagine sono riportati nella relazione.</p>	<p>Pienamente conforme</p>
<p><b>Art. 15, comma 2, lettera b) La Relazione sulla performance è definita dall’organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione “in collaborazione con i vertici dell’amministrazione”</b></p>	<p>La relazione è approvata dall’organo di indirizzo, presentata dal presidente su proposta del direttore della Direzione Studi, risorse e servizi, che ha svolto un’azione di coordinamento con tutti i dirigenti dell’agenzia.</p>	<p>Pienamente conforme</p>

In conclusione, l’analisi di conformità della Relazione ai contenuti delle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica ha dato esito pienamente positivo.

#### **4.10. SINTETICITÀ DELLA RELAZIONE (LUNGHEZZA COMPLESSIVA, UTILIZZO DI SCHEMI E TABELLE, ECC.)**

La relazione è complessivamente di 46 pagine, con una gabbia e un corpo tipografico di facile lettura, attuabile in circa 20 minuti. La relazione è corredata di numerosi grafici e tabelle che ne sintetizzano adeguatamente i contenuti. L’esito della verifica è pertanto positivo.

#### **4.11. CHIAREZZA E COMPENSIBILITÀ DELLA RELAZIONE (LINGUAGGIO, UTILIZZO DI RAPPRESENTAZIONI GRAFICHE**



Come già rilevato sono presenti numerose tavole di sintesi, e prospetti di sintesi dei risultati, che facilitano la immediata comprensione dei concetti. Il linguaggio è appropriato in considerazione dei possibili lettori di riferimento (dipendenti di istituzioni pubbliche). L'esito della verifica è pertanto positivo.

***4.12. PRESENZA DELL'INDICE, POCHI RINVII AD ALTRI DOCUMENTI O A RIFERIMENTI NORMATIVI, ECC.***

L'indice è presente. Non ci sono rinvii a riferimenti normativi (se non nelle prime righe il necessario riferimento all'art. 10 del d.lgs. 150/09). Non ci sono rinvii ad altri documenti e non ci sono allegati. L'esito della verifica è pertanto positivo.

## **5. Riepilogo degli esiti e osservazioni conclusive**

Preso atto degli esiti di tutte le verifiche, il processo di validazione si conclude con la “validazione della Relazione”, dal momento che non sono state riscontrate criticità in merito alla relazione sulla performance redatta.

Resta inteso che, ancorché l’OIV non abbia riscontrato criticità, auspica in ogni modo che l’Agenzia si sforzi comunque di migliorare costantemente le modalità di gestione del ciclo della performance, in coerenza con le prescrizioni normative e le linee guida della Dipartimento della Funzione Pubblica, in linea con il principio di gestione delle performance e di buona amministrazione. A tale fine sono previste riunioni interne volte a valutare punti di possibile miglioramento delle attività relative al ciclo della performance.