

Organismo Indipendente di valutazione

RELAZIONE

Validazione della Relazione sulla performance dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo per l'anno 2025.

Con determinazione prot. n. 2224 del 24 giugno 2026, il Direttore dell'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (AICS) ha approvato la Relazione annuale sulla Performance ed ha trasmesso la stessa all'OIV per la sua validazione, che deve avvenire entro il 30 giugno di ogni anno. Più precisamente, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera c) del d.lgs. n. 150/2009, l'OIV “*valida 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 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione*”. L'Agenzia, pur non essendo tenuta al rispetto degli indirizzi metodologici e delle indicazioni di carattere generale di cui alle Linee guida per la Relazione annuale sulla Performance adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, in coerenza e continuità con la metodologia adottata negli anni precedenti, ha comunque tenuto conto di alcuni suggerimenti espressi dal citato Dipartimento. La Relazione illustra a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali dei dirigenti raggiunti nell'anno di riferimento rispetto agli obiettivi programmati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027. Si sottolinea che la Validazione della relazione attribuisce efficacia alla Relazione sulla Performance dell'AICS attestando la correttezza e la coerenza del Ciclo della Performance dal punto di vista metodologico, pur non potendo essere considerata “*una certificazione puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'Amministrazione*” (paragrafo 4 delle Linee Guida per La Relazione annuale della Performance n. 3 novembre 2018 – Dipartimento Funzione Pubblica). Inoltre, ai sensi del comma 6 dell'art. 14 del d.lgs. n. 150/2009, la validazione della Relazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per l'erogazione della premialità.

Lo scrivente OIV, sulla base della documentazione acquisita e dei colloqui intercorsi, evidenzia quanto segue.

a) Coerenza tra i contenuti della Relazione e i contenuti del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per l'anno 2025.

L'OIV ha esaminato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 dell'Agenzia e la Relazione sulla Performance per l'anno 2025 e ha riscontrato la sostanziale corrispondenza tra quanto inserito in fase di pianificazione e rendicontazione in termini di obiettivi strategici ed operativi. Si constata che, nella definizione degli obiettivi, tutti gli obiettivi aventi natura trasversale tra più uffici sono stati suddivisi nelle attività di competenza dei singoli uffici, in modo tale da poter valutare separatamente i risultati ottenuti da ogni singolo ufficio.

Rispetto all'anno precedente, tale individuazione delle attività di competenza di ogni singolo ufficio è stata compiuta anche per le sedi estere, ognuna delle quali è stata chiamata a rendicontare le attività di propria competenza inerenti i due obiettivi assegnati.

Si segnala, inoltre, che la definizione degli obiettivi è stata soggetta a revisione, con modifica del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 – 2027, ai fini di rendere l'azione dell'Agenzia coerente con quanto indicato dalla nuova [Convenzione triennale AICS-MAECI per il triennio 2025-2027](#), stipulata ad agosto 2025.

Si evidenzia ancora come auspicabile la raccomandazione dell'apertura di un tavolo finalizzato a rendere coerente il sistema di misurazione e valutazione della performance collegato al PIAO, che disciplina la valutazione dei Vice-direttori e di tutto il personale dipendente dell'Agenzia, e la Convenzione anzidetta, che definisce invece i criteri di valutazione dell'organo apicale, tenuto conto di quanto disposto dall'art. 14, comma 4 lett. e), del d.lgs. n. 150/2009, ai termini del quale l'OIV propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al titolo III del citato decreto.

b) Coerenza tra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'AICS nella Relazione.

Si valuta positivamente la coerente articolazione dei diversi obiettivi che perseguono il generale efficientamento nella gestione delle risorse dedicate ai progetti di cooperazione e il miglioramento nelle aree della Partecipazione e Trasparenza e del rafforzamento della Governance dell'Agenzia. In generale si è rilevato un progressivo miglioramento nell'individuazione degli indicatori e dei target, e si è apprezzata la suddivisione in “fasi di avanzamento”, in una logica di programmazione

almeno triennale, di alcuni target, con una più chiara indicazione del momento conclusivo del procedimento e con l'indicazione di fonti certe e tracciabili delle misurazioni effettuate, che hanno permesso di misurare con maggior puntualità il raggiungimento dichiarato.

Si valuta, come positiva, l'integrazione, come elemento ordinario e dovuto, dell'indicazione per ogni obiettivo avente natura quantitativa del valore di *base line* al 31 dicembre dell'anno precedente, se disponibile, permettendo, in fase iniziale, di valutare se i valori target sono congrui e, in fase di valutazione finale, di avere una visione progressiva dell'operato dell'Agenzia sui singoli obiettivi.

c) Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi, sia di performance organizzativa che individuale, inseriti nel Piano.

Con riferimento agli obiettivi relativi alla performance organizzativa, si rileva che la Relazione descrive in modo dettagliato le attività svolte dall'Agenzia nel 2025 ed i principali risultati raggiunti. Inoltre, è accompagnata da un Allegato Tecnico che schematizza gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi, riportando per ciascuno di questi ultimi: indicatori, target, risultati conseguiti, e grado di raggiungimento e i riferimenti a documenti, atti, etc. a dimostrazione dell'effettivo raggiungimento. In merito all'indicazione di formulare i target in modo da far sì che il risultato – così come individuato e formalizzato – rimanga totalmente nella sfera di competenza della struttura organizzativa preposta al suo conseguimento, si rileva che risulta rispettata nella maggior parte degli obiettivi, anche se è da considerare che alcuni obiettivi sono di natura trasversale e difficilmente separabili nei target tra gli uffici coinvolti.

Come descritto nell'ultima sezione della Relazione, si registra che tutti i n. 32 obiettivi operativi di struttura previsti dal PIAO 2025-2027 sono stati rendicontati.

In merito agli obiettivi di performance individuale assegnati ai Dirigenti di I e II fascia, si registra che tutti i n. 11 obiettivi previsti dal PIAO 2025-2027, alcuni di essi comuni a più Dirigenti, sono stati rendicontati.

d) Verifica che nella misurazione e valutazione della performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza

Si dà atto che la prevenzione della corruzione e la promozione dell'integrità rientra tra gli Obiettivi strategici del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 ed è stata perseguita attraverso l'obiettivo C1.1 "Migliorare efficienza e trasparenza dei processi di

acquisto”, C4.1 “Accrescere la consapevolezza del personale sui temi dell’etica e della legalità”, l’obiettivo C5.1 “Garantire un adeguato supporto giuridico ai processi amministrativi e gestionali” e l’obiettivo C5.3 “Aggiornare la mappatura dei rischi organizzativi”

e) Verifica del corretto utilizzo del calcolo previsto per gli indicatori

L’OIV rileva che gli obiettivi sono formulati in modo generalmente chiaro e definito, con una preminenza di obiettivi quantitativi per i quali sono esplicitati i criteri di misurazione. Permangono tuttavia margini di miglioramento, in particolare per gli obiettivi articolati in fasi di avanzamento, per i quali non sempre sono indicate le relative pesature.

A maggior chiarezza della funzione degli indicatori, sebbene nell’allegato tecnico vengano riportate in modo descrittivo sufficientemente dettagliato le ragioni a supporto del risultato conseguito, si ribadisce comunque che, sia in fase di programmatoria (PIAO) sia in fase di rendicontazione finale, per tutti gli indicatori è opportuno che sia garantita una nota metodologica che li descriva in dettaglio ed espliciti le modalità di calcolo, anche e soprattutto al fine di rafforzare la misurazione del valore pubblico creato.

f) Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione

In merito alle fonti riportate a rendicontazione degli obiettivi, si riscontra una buona completezza delle stesse, per la maggior parte riconducibili ad elementi pubblicamente verificabili (es. pubblicazioni su sito internet istituzionale, bilancio consuntivo, convenzioni con altri enti, etc.) o a documentazione registrata sul sistema protocollare dell’Agenzia. Si suggerisce di continuare in tale percorso virtuoso, incrementando sempre più il ricorso a fonti certe da indicare nel documento di programmazione. Anche a tal fine, si rinnova l’indicazione di cui al punto e) di elaborare una nota metodologica a supporto del PIAO e della Relazione consuntiva.

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.

Si dà atto che nell’Allegato Tecnico della Relazione sulla Performance, per ogni obiettivo vengono riportati gli indicatori, i target, i valori di *baseline* se disponibili, le misurazioni dei valori conseguiti negli indicatori, comprensivi dei riferimenti alla spiegazione del dato (“Risultati conseguiti”) e la valutazione del grado di raggiungimento dell’obiettivo. Nonostante nel corso del 2025 non si siano registrati scostamenti negativi, si rinnova la raccomandazione di motivare in

modo puntuale anche i casi di significativo superamento del target, al fine di supportare una eventuale riprogrammazione degli obiettivi e garantire un adeguato livello di affidabilità degli stessi.

h) Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano.

Si dà atto che, seppur sia rimasto vigente anche per il 2025 il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato nell'anno 2022, correttamente in sede di rendicontazione finale, è stata contemplata anche la misurazione e valutazione degli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti, quest'anno correttamente inseriti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione per l'anno 2025. Si segnala che, anche alla luce delle indicazioni date in sede di Relazione sul Funzionamento complessivo del sistema di valutazione, l'Agenzia ha provveduto all'aggiornamento del proprio SMVP a febbraio 2026.

i) Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP.

Si prende atto che la Relazione sulla Performance è stata redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 150/2009 e, in generale, tenendo conto di molte delle indicazioni esplicitate nelle Linee Guida per la Relazione Annuale sulla Performance n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, le quali, pur rivolgendosi ai Ministeri, sono applicabili anche alle altre amministrazioni dello Stato. Si valuta come auspicabile un incremento nella sezione dedicata al bilancio di genere.

j) e k) Valutazione circa la sinteticità, la chiarezza e la comprensibilità della Relazione.

La Relazione sulla Performance evidenzia in maniera chiara, sintetica e comprensibile, a favore di cittadini e stakeholder, l'ambito di riferimento in cui si muove l'Agenzia, le attività svolte, il quadro di bilancio e i risultati raggiunti, dando anche contezza delle motivazioni in base alle quali si è ritenuto raggiunto il risultato atteso.

Tutto ciò premesso, l'OIV,

VALIDA

la Relazione annuale sulla Performance 2025 con le seguenti osservazioni:

Si rinnova l'invito all'Amministrazione a predisporre una specifica nota metodologica da allegare al prossimo PIAO, nella quale siano esplicitate, per ciascun indicatore, la formula di calcolo e la *baseline* di riferimento, nonché, qualora i target siano articolati in "fasi di avanzamento", il relativo peso.

Si raccomanda, inoltre, di rafforzare ulteriormente la qualità degli indicatori, privilegiando quelli di natura qualitativa e di impatto, al fine di migliorare la capacità del sistema di rappresentare il valore pubblico generato.

Seppur in parte determinati, anche nei target, dalla Convenzione Maeci-Aics 2025-2027, considerato il pieno raggiungimento degli obiettivi rilevato anche per il 2025, si invita l'Agenzia a valutare se si debba procedere, per alcuni obiettivi, ad una rimodulazione degli stessi e/o a definire target maggiormente sfidanti, al fine di un miglioramento strutturale e di una maggior creazione di valore pubblico.

Roma, 26 giugno 2026

L' Organismo Indipendente di Valutazione
Cons. Stefano Glinianski