RELAZIONE (C.D. CARTE DI LAVORO) dell'OIV SULLA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DELL'AGENZIA SPAZIALE ITALIANA RELATIVAMENTE ALL'ANNUALITÀ 2024

Relazione OIV su Validazione della Relazione sulla Performance 2024
(c.d. Carte di lavoro)

Premessa

Questa Relazione è redatta dall'OIV, per come previsto dalle specifiche Linee guida del Dipartimento Funzione pubblica[1] in tema di Relazione sulla Performance dell'Ente e sua Validazione da parte dell'OIV. In tal senso, secondo quelle Linee Guida, il compito della singola Organizzazione pubblica è, con la sua Relazione, quello di compilare e pubblicare:

- uno "*strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della Performance*",
- "*uno strumento di accountability*" [2],
- la "*descrizione di come si è svolto il processo di misurazione e valutazione nel suo complesso*"[3].

In questo senso, l'OIV, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera c) del d.lgs. 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*"
E, in specifico il ruolo dell'OIV è, sempre secondo le suddette Linee Guida l'OIV, quello di svolgere 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*."[4]. In tal senso il DFP aggiunge che "*La validazione quindi non può essere considerata una "certificazione" puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione medesima*."
Per svolgere tale ruolo specifico, l'OIV ha analizzato la *Relazione sulla Performance 2024* (RS-SCG-2025-002), approvata dall'Ente come Allegato alla deliberazione del C.d.A. n. 83/2025 del 9 giugno 2025, nella seduta n. 8 del 9 giugno 2025.
Le presenti note (qui, a volte, denominate talora secondo la terminologia tradizione "Carte di lavoro") sono state redatte sulla base degli elementi di informazione e dei profili di valutazione maturati nel corso di tale processo di analisi, valutazione e validazione della Relazione sulla Performance, precedentemente citata.
Si ringrazia per l'utilissimo supporto la Struttura Tecnica di Supporto e, in specie, il dr. M. De Angelis (a cui ho approfonditamente anticipato queste mie note per avere le sue osservazioni) e la dr.ssa M. Damiani che mi ha dato una fattiva, utilissima collaborazione, in sede di primissima preparazione del testo e poi, in fase avanzata, ai fini della di redazione del presente documento.
Si ricorda che questa Relazione (o Carte) dovranno essere conservate nell'archivio relativo agli atti dell'OIV, tenuto dalla STP, e pubblicate (secondo l'interpretazione 2024 ANAC) in Amministrazione Trasparente a margine della Validazione della Relazione sulla Performance .

[1] https://Performance.gov.it/system/files/LineeGuidaeRifNorm/LG-Relazione_28_novembre_2018_.pdf in specie pagg. 14-16.
[2] Pag. 4 in Linee Guida DFP citate (e di cui alla nota precedente).
[3] Pag. 14 delle menzionate Linee Guida DFP.
[4] Pag. 14, a fondo pagina, delle suddette Linee Guida.

OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE:
LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ASI 2023 IN GENERALE
CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: Quadro generale dei temi di analisi finalizzati alla Validazione

1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi

Esame di massima del processo di Misurazione e Valutazione per come rendicontato dall'ASI nella Relazione sulla Performance

Le presenti Carte di lavoro si concentrano, essenzialmente, sul processo di Validazione del processo di Misurazione e Valutazione sintetizzato nella Relazione annuale sulla Performance 2024, adottata come da Allegato alla deliberazione del C.d.A. n. 83/2025 del 9 giugno 2025, nella seduta n. 8 del 9 giugno 2025, svolgendo gli approfondimenti previsti dalle precisate Linee Guida.

1.1 Profili generali di analisi dell'OIV

Con riferimento alla metodologia di cui alle Linee Guida sulla Relazione sulla Performance n. 3/2018 del DFP, è stato effettuato il seguente lavoro di analisi:

- *Conformità* (*compliance*)

- Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee guida della PCM/Dipartimento funzione pubblica

- *Coerenza tra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance*

- Confronto tra la struttura della parte inerente la Performance (contenuta nel Piano integrato di attività e organizzazione 2024 - 2026 (e tematiche ad essa strettamente connesse) e quanto rendicontato (sempre in termini di struttura) nella Relazione della Performance (e tenendo conto di eventuali integrazioni/modifiche in corso di anno).
- Controllo, nella Relazione, della presenza di tutti gli obiettivi (di Performance organizzativa e di quella individuale relativa ai Dirigenti)
- Coerenza, nella Relazione, tra la valutazione della Performance organizzativa effettuata dall'OIV e i risultati di Performance organizzativa riportata dall'Amministrazione
- Verifica che nella misurazione e valutazione si sia tenuto conto (della rendicontazione) degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza
- Tenuta in considerazione di esiti di valutazioni effettuate con il coinvolgimento dei cittadini/utenti finali nonché , ove presenti ,di risultati prodotti dalle indagini delle analisi condotte.

- *Comprensibilità*

- Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi tabelle ecc.) secondo i consueti adeguati standard dell'Agenzia;
- Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti a riferimenti normativi, ecc.)

Inoltre si è tenuto conto dei seguenti sotto profili:

- Esame del linguaggio chiaro e comprensibile anche a un lettore non esperto.

- Esame dell'adeguatezza della lunghezza dei paragrafi e delle descrizioni in termini di bilanciamento tra sinteticità e completezza dei contenuti
- Esame della diversificazione di linguaggio tra le varie sezioni (divulgative o maggiormente tecniche).
- Esame dell'adeguatezza nella formattazione (veste grafica, tabelle, grafici, ecc.).

- *Affidabilità dei dati e delle informazioni contenute nella Relazione*

- Esame dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o quelle interne non autodichiarate, prima tra tutte il Controllo di gestione. In linea generale, è stata verificata, mediante l'essenziale ed approfondita verifica svolta dall'Ufficio citato che ha controllato, capillarmente ed in via diretta, l'affidabilità di dati e delle informazioni, di concerto, nel metodo, con l'OIV. Lo stesso OIV con il supporto della STP ha poi svolto propri ulteriori accertamenti utili sulla documentazione di riscontro citata nella Relazione allo scopo di verificare le specifiche evidenze di risultato attraverso varie fonti quali il software di supporto al Ciclo della Performance.

E' da ricordare e sottolineare ciò che si è detto in Premessa di questa Relazione OIV: secondo il DFP, "*la validazione della Relazione deve essere intesa come "validazione" del processo di misurazione valutazione svolto dall'amministrazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi e individuali riportati nella Relazione"* (pag. 14 delle Linee Guida DFP n. 3/2018)[5] e che " *La validazione quindi non può essere considerata una certificazione puntuale della veridicità dei dati concernenti singoli risultati ottenuti dall'amministrazione medesima*" (pag. 15 delle Linee Guida DFP n. 3/2018).
Tale verifica e valutazione è stata svolta dall'OIV, assistito dalla STP, sulla base degli accertamenti specifici fatti dal CG, che ha fornito, sia in forma documentale sia in forma di interlocuzione, ogni elemento e dettaglio di esso fosse necessario ed utile.

1.2 Profili specifici di analisi

- *Esame di massima del processo di misurazione e valutazione*

Le presenti Carte relazionano e suffragano proprio l'attenzione data dall'OIV, supportato dalla STP, nell'ambito della "Validazione della Relazione sulla Performance", al processo organizzativo di Misurazione e Valutazione. In questo senso l''OIV ha ormai un rapporto di analisi, consolidato negli anni, con l'UCG, che, all'interno dell'Ente, conosce ed applica alla perfezione (e quindi in perfetta sintonia con l'OIV e la STP) il metodo rigoroso di controllo capillare che occorre utilizzare nel corso di tutto il processo annuale di Misurazione e Valutazione, a cominciare dalla fase di definizione delle Performance alla fase di Monitoraggio intermedio fino ad arrivare alla Misurazione/Valutazione finale, sintetizzata proprio nella Relazione sulla Performance.

- *Misurazione e/o valutazione*

- Verifica dell'utilizzo del metodo previsto per gli indicatori
- Effettiva evidenziazione per obiettivi e indicatori degli eventuali scostamenti con indicazione della relativa motivazione

2. Le fonti di informazione

a) I documenti analizzati:

[5] https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/26-04-2018/direttiva-del-ministro-n-3-del-24-aprile-2018

1. Relazione sulla Performance 2024, approvata dal C.d.A. con Deliberazione n. 83/2025;
2. *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance* vigente e valevole nel Ciclo della Performance – annualità 2024[6] (ND-UCG-2023-002 – edizione 2023);
3. Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 (PIAO)[7]
4. Art. 10 del D.lgs. n. 150 del 2009
5. Art. 14 del D.lgs. n. 150 del 2009
6. Linee Guida PCM/DFP/UVP n. 3/2018[8]
7. Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2023 – 2025, ripreso nel PIAO 2023 - 2025[9]

3. Conclusioni raggiunte

Validazione complessiva:

- ☑ Positiva
- ○ Negativa.

Eventuali considerazioni:
Per il dettaglio si rinvia alle Carte di lavoro di dettaglio allegate.

[6] https://asi.portaleamministrazionetrasparente.it/archiviofile/asi/06-%20Performance/Sistema%20di%20misurazione%20e%20valutazione%20della%20Performance/ND-UCG-2023-002%20SMVP%20FINALE%20COMPLETO_PostCdA.pdf

[7] https://asi.portaleamministrazionetrasparente.it/archiviofile/asi/01-%20Disposizioni%20Generali/Piano%20triennale%20per%20la%20prevenzione%20della%20corruzione%20e%20della%20trasparenza/PN-UCG-2024-001%20PIAO%202024_2026%20FINALE%20COMPLETO%20da%20deliberapdf.pdf

[8] https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/26-04-2018/direttiva-del-ministro-n-3-del-24-aprile-2018

[9] Cfr. nota nr. 3

Nota OIV (c.d. Carta di lavoro) –

RIFERIMENTO:

- **Verifiche e analisi**
- **Ambiti di monitoraggio**

a) Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee Guida del DFP

Punti di controllo:
- Corrispondenza dei contenuti con quanto suggerito dalle linee guida n. 3 del 2018 del DFP

Analisi
Dalla Relazione sulla Performance approvata e già citata si riscontrano:
- I principali risultati raggiunti, con riferimento agli obiettivi strategici e operativi programmati, mettendo in luce i livelli di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- L'analisi del contesto interno ed esterno, comprensiva della mappatura delle risorse disponibili (umane, finanziarie, strumentali) e delle eventuali criticità riscontrate, dei risultati ottenuti nel periodo considerato scostamenti, con le relative cause, rispetto ai target previsti, al fine di fornire un quadro realistico e aggiornato delle condizioni operative dell'ente;
- La misurazione e valutazione della Performance organizzativa, attraverso indicatori quantitativi e qualitativi, in linea con il ciclo della Performance e con le metodologie previste dalla normativa vigente.

La Relazione è stata elaborata con un approccio orientato al miglioramento continuo della gestione, prevedendo, come suggerito in numerose occasioni dall'OIV al 1° Ufficio Coordinamento amministrativo e Supporto tecnico-gestionale alla DG ed in specie a Responsabile Servizio Controllo di gestione, Performance e Supervisione Rendicontazione ed a staff, la possibile riprogrammazione/ rimodulazione degli obiettivi di Performance, relazionando le motivazioni a fondamento della richiesta ma anche evitando anche che attraverso la rimodulazione, si eludano responsabilità soggettive nel perseguimento, in corso di anno, degli obiettivi
L'OIV sta anche sollecitando sempre più che nell'attività di rendicontazione si tenga presente sempre più degli "stakeholder", garantendo trasparenza, accessibilità e comprensibilità delle informazioni fornite.
La struttura del documento riflette le logiche e l'impostazione del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) e dalle modifiche intervenute in corso di anno, come previsto dalla normativa vigente.

Valutazione
Complessivamente l'ambito è validato.

Evidenze:
- Per la redazione della Relazione sono stati osservati gli elementi metodologici forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica con le Linee Guida n. 3 del 2018 sulla Relazione annuale sulla Performance.

- Si rileva recepimento graduale ma deciso dei suggerimenti dati dall'OIV in occasione delle Relazioni sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione trasparenza e integrità dei controlli interni. (pag. 4 della Relazione sulla Performance);

b) Coerenza tra Relazione sulla Performance e piano della Performance relativo all'anno di riferimento

Punti di controllo:
- la Relazione sulla Performance rappresenta il consuntivo di quanto pianificato nel piano triennale della Performance:
- le informazioni riportate nella Relazione, risultano (da ogni riscontro che l'OIV ha potuto fare, in via diretta o indiretta) sono coerenti per quantità e qualità con quanto pianificato.

Analisi
Dalla Relazione sulla Performance si evince la coerenza con quanto pianificato nel piano della Performance. Ad esempio gli obiettivi assegnati alle UO.

Si evidenzia che nel corso del 2024 l'ASI è stata oggetto di una nuova configurazione di Macro organizzazione e Micro organizzazione come evidenziato nella Relazione della Performance 2024.
Inoltre, dalla ultima variazione introdotta nella Macro organizzazione, sono state introdotte due posizioni dirigenziali, un Responsabile per la Transizione Digitale ed un Dirigente per l'Ufficio Coordinamento amministrativo e supporto tecnico-gestionale alla Direzione generale, alle quali sono stati assegnati degli obiettivi individuali (presentati nella tabella 9 Dott.ssa Scialdoni, pag. 31-32 e tabella 11 Dott. Grillo pag. 33-34 della Relazione)**.**
La posizione di Responsabile per la Transizione Digitale è al momento ricoperta, *ad interim* dal Direttore Generale Dott. Salamone (tabella 10, pag. 32-33 della Relazione);

Tale aggiornamento organizzativo ha comportato un riallineamento programmatico generale, attraverso una revisione del PIAO adeguando la pianificazione al nuovo assetto organizzativo.
Valutazione
Ambito risulta validabile

Evidenze:
Confronto tra il piano della Performance, aggiornamento del piano della Performance e la Relazione sulla Performance 2024.

c) Coerenza tra la valutazione della Performance organizzativa complessiva e la valutazione degli obiettivi di Performance organizzativa riportati nella Relazione

Punto di controllo:
la valutazione della Performance organizzativa è coerente e congrua rispetto alla Performance organizzativa realizzata

Analisi
La valutazione complessiva considera la misurazione della Performance dei singoli obiettivi assegnati alle UO. Inoltre recepisce alcune considerazioni espresse nel corso del ciclo della Performance da parte dell'OIV.

Valutazione
Ambito risulta validabile

Evidenze:
Relazione Performance 2024:
Paragrafo 8 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE pag. 18 – 24 (vedere anche Analisi degli scostamenti pag.24);
Paragrafo 9 LA PERFORMANCE DELLE STRUTTURE (OBIETTIVI DI 2° LIVELLO) pag 25 – 26 (vedere anche Analisi degli scostamenti pag.27 e commenti post-valutazione pag. 27-28);

d) Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di Performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano

Punto di controllo: la Relazione riporta il consuntivo di tutti gli obiettivi (sia di Performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano (o eventualmente modificati)

Analisi
La Relazione riporta il consuntivo degli obiettivi 2024.
La *Performance* individuale è stata applicata con riferimento al Direttore Generale, ai dirigenti amministrativi ed il personale non appartenente ai profili di Tecnologo e Ricercatore.
I premi relativi alla *Performance* di quest'ultima categoria di personale sono erogati sulla base degli accordi di contrattazione integrativa sottoscritti con le OO.SS.

Valutazione
Ambito risulta validabile (si riscontra il mancato

Evidenze:
Relazione Performance:
- Paragrafo 10 Performance individuale (pag.29 *Obiettivi di risultato del Direttore Generale e dei Dirigenti Amministrativi*)

e) Verifica che nella misurazione e valutazione delle Performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione a alla trasparenza

Punto di controllo:
la misurazione e valutazione delle Performance ha tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione a alla trasparenza

Analisi
Il punto di controllo è pienamente soddisfatto come risulta dal paragrafo *11 LE POLITICHE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE COME STRUMENTO DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DI ENTE* pag. 35-37.

Tra le azioni più rilevanti conseguite nel 2024 si segnala, secondo una elencazione non esaustiva, l'adozione di un nuovo Codice di comportamento, il contributo e l'impulso in tema di antiriciclaggio, il rafforzamento dell'operatività per la verifica delle dichiarazioni in tema di confitti di interesse e del *pantouflage*, l'adozione della Procedura sulla Rotazione del personale unitamente all'introduzione dell'anagrafe delle competenze, l'aggiornamento del Gruppo di lavoro a supporto del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per la gestione delle attività connesse alle segnalazioni effettuate ai sensi del decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 (*Whistleblowing*), l'aggiornamento dello standard di patti di integrità, il monitoraggio in ambito anticorruzione e trasparenza per le società partecipate e in ambito PNRR, l'ottimizzazione la sezione "Amministrazione Trasparente" (pag. 35 della Relazione) .

Valutazione
Ambito risulta validabile

Evidenze:
Relazione Performance 2024 paragrafo 11 *LE POLITICHE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE COME STRUMENTO DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DI ENTE* pag. 35-37.

f) Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori

Punto di controllo:
ai fini della valutazione si è tenuto conto del risultato misurato attraverso gli indicatori individuati nel piano della Performance

Analisi
Tale quadro è assicurato dagli accertamenti posti in essere dal Servizio Controllo di gestione, Performance e Supervisione Rendicontazione. L'OIV, direttamente o attraverso la STP, ha svolto proprie verifiche a campione

Valutazione
Ambito risulta validabile

Evidenze:
Relazione Performance 2024.

g) Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione)

Punti di controllo:
- le tabelle e i dati riportati nella Relazione sono, tendenzialmente, contraddistinti dall'indicazione della fonte
- un campione di obiettivi e di altre informazioni riportate nella Relazione è stato sottoposto a verifica di corrispondenza con la documentazione a supporto fornita dalle UO referenti degli

obiettivi e delle informazioni contenute nel software dedicato

Analisi
Le operazioni di monitoraggio intermedio e di rendicontazione finale si sono svolte con l'utilizzo del *software* gestionale della *Performance*. Tale strumento è dotato di un *tool* di *business intelligence* che consente ai referenti e ai responsabili di unità di fornire al Servizio Controllo di Gestione, *Performance* e Supervisione Rendicontazione, i documenti, le informazioni e i dati per le analisi e le verifiche sugli stati di avanzamento (intermedi e finale); (Pag. 59 della Relazione)

Valutazione
Ambito risulta validabile

Evidenze:
Relazione sulla Performance 2024

h) 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

Punti di controllo:
- la Relazione evidenzia gli scostamenti riscontrati tra quanto pianificato e consuntivato
- la Relazione include analisi e motivazione degli scostamenti

Analisi
I punti di controllo risultano essere stati soddisfatti, ma come indicato nella Relazione alcuni obiettivi risultano al di sotto della soglia minima di realizzazione (75%) nell'ambito della valutazione della Performance Organizzativa dell'Ente.

Valutazione
Ambito risulta validabile

Evidenze:
Analisi degli scostamenti: pag. 24 e 27 della Relazione sulla Performance
Commenti post-valutazione: pag. 27-28 della Relazione sulla Performance

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

Punto di controllo:
la Relazione descrive il processo di misurazione e valutazione delle Performance anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel piano

Analisi

Come indicato sulla Relazione sulla Performance (pag. 56):
La Relazione annuale sulla Performance è il documento che consente all'Amministrazione di rendicontare ai propri *stakeholder* esterni e interni i risultati raggiunti in Relazione:

- agli obiettivi pianificati nell'anno di riferimento nella sezione *Performance* del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (obiettivi di Valore Pubblico, obiettivi di Ente, obiettivi di struttura, obiettivi individuali),
- agli ulteriori elementi di programmazione non inseriti nel Piano ma definiti con provvedimenti di altra natura.

Vengono sinteticamente descritti i principali passaggi collegati al Ciclo di gestione della *Performance* del 2024 nella Relazione della Performance 2024 (pag. 57-58)

Valutazione
Ambito risulta validabile

Evidenze:
Capitolo 25 Il processo di Misurazione e Valutazione della Performance (pag. 56-59 della Relazione)
Capitolo 26 Rete dei referenti della Performance (pag. 59 della Relazione).

j) Verifica dell'adozione di sistemi di rilevazione del grado dì soddisfazione degli utenti e dei cittadini in Relazione alle attività e ai servizi erogati, della pubblicazione dei risultati in forma chiara e comprensibile e della loro considerazione ai fini della valutazione della Performance organizzativa dell'amministrazione

Punti di controllo:

- il processo di rilevazione del grado dì soddisfazione degli utenti e dei cittadini in Relazione alle attività e ai servizi erogati è coerente con quanto previsto dal Sistema e/o dalla normativa vigente
- la Relazione rappresenta gli esiti di tale rilevazione in forma chiara e comprensibile
- descrive il processo con cui si è data attuazione al coinvolgimento dei cittadini/utenti finali e come tali informazioni sono state utilizzate dall'amministrazione

Analisi
Sono state condotte diverse indagini volte alla verifica del grado di soddisfazione degli utenti per:
- corsi di formazione svolti durante l'anno (pag. 45);
- progetto Space to knowledge management rivolto ai neoassunti (pag. 46);
- consulenza previdenziale (pag. 47);
- consulenza e assistenza su benefici sociali e assistenziali (pag. 47);
- servizio di service desk (pag. 47)

Valutazione
Ambito risulta parzialmente validabile

Evidenze:
Paragrafo 17 - LA FORMAZIONE DEL PERSONALE pag. 43 - 45

Paragrafo 18 - INIZIATIVA SPACE TO KNOWLEDGE MANAGEMENT pag. 45 - 46
Paragrafo 19 - VALUTAZIONE PARTECIPATIVA, SERVIZI EROGATI AI DIPENDENTI DIGITALIZZAZIONE pag. 46-48

k) Verifica della sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)

Punti di controllo:
la Relazione è caratterizzata da:
- paragrafi non prolissi, sintetici
- uso di schemi, grafici e tabelle

Analisi
Si ritiene che l'ambito risulta essere soddisfatto.

Valutazione
Ambito risulta validabile

Evidenze:
Relazione sulla Performance 2024

l) Verifica sulla chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, etc…)

Punti di controllo: la Relazione è caratterizzata da:
- le sigle sono sempre provviste di descrizione o spiegazione
- le tabelle, schemi e grafici sono sempre numerati

Analisi
Si ritiene che l'ambito risulta essere soddisfatto.

Valutazione
Ambito risulta validabile

Evidenze:
Relazione sulla Performance 2024

m) Verifica dell'inserimento nella Relazione sulla Performance delle variazioni verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della Performance organizzativa e individuale e loro valutazione ai fini della validazione

Punti di controllo:

- la Relazione descrive le variazioni intervenute rispetto alla pianificazione degli obiettivi e degli indicatori
- l'OIV valuta la "ratio" e l'opportunità delle avvenute motivazioni intervenute rispetto a quanto indicato dal Sistema vigente ai fini della validazione

Analisi
Dagli approfondimenti realizzati e sulla base delle evidenze il punto di controllo risulta soddisfatto.

Valutazione
l'ambito risulta complessivamente validabile.

Evidenze:
Come più volte evidenziato nel corso delle riunioni tenutesi nel periodo antecedente alla redazione e pubblicazione del PIAO è stato consigliato, la dove si siano verificate delle difficoltà nella realizzazione degli obiettivi pianificati, ad una eventuale variazione e rimodulazione.
Si sottolinea inoltre che come citato in diversi punti della Relazione l'ASI ha subito un cambio macro-organizzativo intervenuto nel corso del 2024 che ha comportato una radicale ristrutturazione dell'ASI e di conseguenza anche il riallineamento degli obiettivi in corso d'anno.

Scheda di sintesi

Ambito monitoraggio	Conclusione in termini di validazione
a)Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alla linee guida del DFP	**Positivo**
b)Coerenza tra Relazione sulla Performance e piano della Performance relativo all"anno di riferimento	**Positivo**
c)Coerenza tra la valutazione della Performance organizzativa complessiva e la valutazione degli obiettivi di Performance organizzativa riportati nella Relazione	**Positivo**
d)Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di Performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano	**Positivo**
e)Verifica che nella misurazione e valutazione delle Performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione a alla trasparenza	**Positivo**
f)Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	**Positivo**
g)Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione)	**Positivo**
h)Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi	**Positivo**

indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione	
i)Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano	**Positivo**
j)Verifica dell'adozione di sistemi di rilevazione del grado dì soddisfazione degli utenti e dei cittadini in Relazione alle attività e ai servizi erogati, della pubblicazione dei risultati in forma chiara e comprensibile e della loro considerazione ai fini della valutazione della Performance organizzativa dell'amministrazione	**Positivo**
k)Verifica della sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)	**Positivo**
l)Verifica sulla chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc)	**Positivo**
m)Verifica dell'inserimento nella Relazione sulla Performance delle variazioni verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della Performance organizzativa e individuale e loro valutazione ai fini della validazione	**Positivo**

Roma, 03.09.2025

L'OIV dell'ASI
Dott. Aldo Monea
(firma digitale)

Firmato digitalmente da
Aldo Monea
CN = Aldo Monea
C = IT