

# DOCUMENTO DI ACCOMPAGNAMENTO ALL'ATTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2025 DELL'AGENZIA PER L'ITALIA DIGITALE

*Allegato all'atto di validazione del 30 giugno 2026*

---

## Introduzione

Il presente documento accompagna l'atto con cui l'OIV valida la Relazione sulla performance riferita all'anno 2025, adottata con determinazione del Direttore generale dell'Agenzia per l'Italia Digitale in data 26 giugno 2026. Esso illustra le fasi del processo che hanno condotto alla validazione e propone indicazioni utili per l'impostazione del ciclo della performance relativo al triennio 2026–2028.

Dal punto di vista normativo, la Relazione sulla performance è predisposta ai sensi e per gli effetti dell'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. n. 74 del 2017, il quale prevede che le pubbliche amministrazioni, “al fine di assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, redigano e pubblichino sul sito istituzionale, entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance approvata dall'organo di indirizzo politico e validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c”.

La validazione della Relazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione rappresenta, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), e comma 6, del citato D.Lgs. 150/2009 e nel rispetto delle Linee guida n. 3/2018 emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, il completamento del ciclo di gestione della performance per l'anno 2025 ed è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del richiamato D.Lgs. 150/2009 e successive modificazioni.

## Criteri di validazione

I criteri di validazione utilizzati ai predetti fini sono quelli indicati nelle Linee guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, ed in particolare:

- coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del PIAO 2025-2027, sezione performance;
- coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate nella Relazione;
- presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione;
- effettiva evidenziazione degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;

- adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione, anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, rinvii normativi, ecc.).

## Metodologia

L'OIV ha proceduto alla validazione della Relazione in tre fasi. La prima ha riguardato il controllo del rispetto delle previsioni normative e delle indicazioni delle Linee guida DFP n. 3/2018, comprensivo dell'analisi dei sistemi di controllo interno e della verifica comparativa con i documenti di programmazione. La seconda fase è stata realizzata tramite un controllo a campione dei dati e delle informazioni contenute nella Relazione, avvalendosi del supporto della Struttura Tecnica Permanente. La terza fase è consistita nella formulazione delle conclusioni e delle indicazioni per il ciclo successivo, formalizzate nel presente documento.

Il processo di validazione ha tenuto conto, oltre che del testo della Relazione nella versione revisionata trasmessa il 25 giugno 2026 e successivamente adottata e trasmessa formalmente via PEC in data 26 giugno 2026, della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (aprile 2026), della documentazione relativa al ciclo 2025 acquisita nel corso delle sedute OIV, e degli allegati al PIAO 2025-2027.

Il seguente schema riassume i criteri di validazione, il metodo di verifica adottato e l'oggetto della verifica.

Criteri di validazione	Metodo di verifica	Oggetto della verifica
Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del PIAO 2025-2027, sezione performance	Analisi comparativa	PIAO 2025-2027, sezione performance, e Relazione sulla performance 2025
Coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate nella Relazione	Analisi comparativa	Tabelle di rendicontazione e riepilogo strutture (par. 4 e 5)
Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano	Analisi comparativa	Riscontro e verifica della coerenza tra PIAO 2025-2027 e Relazione sulla performance 2025
Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza	Verifica diretta	Cap. 7 della Relazione e documentazione RPCT (attestazione ANAC, riunioni rete referenti)
Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	Verifica diretta (a campione)	Tabelle di performance organizzativa (par. 4) e schede individuali (par. 5)

Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione	Verifica diretta (a campione)	Fonti indicate nelle evidenze documentali delle schede di struttura e sistemi informativi interni
Effettiva evidenziazione degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti	Analisi documentale	Confronto tra target programmati e valori rilevati nelle tabelle di rendicontazione
Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione, anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano	Verifica diretta	Relazione sul funzionamento del sistema (aprile 2026) e documentazione STP
Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP	Analisi documentale	Struttura e contenuti della Relazione rispetto a D.lgs. 150/2009 e LG DFP n.3/2018
Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)	Analisi documentale	Verifica della lunghezza e della struttura del documento
Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, rappresentazioni grafiche, indice, rinvii normativi, ecc.)	Analisi documentale	Linguaggio, struttura e leggibilità del documento

## Applicazione dei criteri di validazione previsti dalle Linee guida n. 3/2018

### a. Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del PIAO 2025-2027, sezione performance

L'analisi comparativa dei contenuti della Relazione sulla performance 2025 e del PIAO 2025-2027 – sezione performance evidenzia una sostanziale coerenza tra i due documenti. Le tre aree strategiche individuate nel PIAO (Area 1, Area 2 e Area 3 istituzionale) trovano piena corrispondenza nella struttura della Relazione, con rendicontazione puntuale degli obiettivi annuali, degli indicatori e dei risultati conseguiti.

La versione definitiva della Relazione include, per le Aree 1 e 2, una rappresentazione tabellare che riconduce esplicitamente i risultati agli indicatori e ai target delle schede di struttura del PIAO, in analogia con la modalità già adottata per l'Area 3. Si suggerisce di uniformare, per i cicli successivi, il formato dei target delle Aree 1 e 2 verso un'espressione più analitica, in linea con la metodologia degli indicatori definita nelle schede di struttura.

### b. Coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa

Tutte le strutture dell'Agenzia riportano il raggiungimento integrale degli obiettivi assegnati. La versione definitiva della Relazione introduce, per ciascun dirigente di Area, tabelle di riepilogo degli obiettivi di struttura con indicazione degli indicatori, della baseline, del target atteso e del valore rilevato. Ciò migliora significativamente la leggibilità del contributo di ciascuna struttura alla performance organizzativa complessiva.

Si suggerisce di rendere esplicito, nelle edizioni future, il calcolo del punteggio complessivo di performance organizzativa come risultante della combinazione dei risultati di struttura, secondo la metodologia prevista dallo SMVP, così da renderne pienamente ricostruibile la determinazione e il raccordo con la valutazione individuale.

#### c. Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi

Gli obiettivi indicati nel PIAO 2025-2027, sezione performance, sono integralmente rendicontati nella Relazione, tanto per la performance organizzativa (Aree 1, 2 e 3) quanto per quella individuale. Il capitolo 5 include le schede di tutti i dirigenti di struttura e dei due Direttori, con indicazione degli obiettivi individuali, degli indicatori, dei valori attesi e di quelli rilevati.

I dati relativi alla valutazione del personale delle Elevate Professionalità e del comparto non sono pubblicati nella Relazione per ragioni di riservatezza, ma sono stati resi disponibili all'Organismo attraverso la Struttura Tecnica Permanente, in modo conforme ai criteri previsti dallo SMVP.

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

Il capitolo 7 della Relazione documenta in modo esauriente le attività di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza svolte nel 2025, in attuazione della L. 190/2012, del D.Lgs. 33/2013 e delle previsioni del PIAO 2025-2027. Il monitoraggio degli obblighi di pubblicazione sul Portale Amministrazione Trasparente ha condotto, nel novembre 2025, al conseguimento di un livello di adempimento pari al 100% su tutte le voci previste dalla Delibera ANAC n. 192/2025.

Il percorso di progressivo rafforzamento dei presidi, documentato anche nella Relazione sul funzionamento del sistema (aprile 2026), è valutato positivamente dall'Organismo. Gli obiettivi di trasparenza e anticorruzione sono presenti sia nel PIAO (Allegato 4, sezione 2.3) sia tra gli indicatori trasversali di Area 3 (OC.8), raggiunto da tutte le strutture.

#### e. Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori

Per la performance organizzativa delle Aree 1 e 2, gli indicatori sono prevalentemente di tipo dicotomico (produzione di un documento o realizzazione di un'attività), in coerenza con la natura degli obiettivi di output regolatorio assegnati all'Agenzia. La verifica a campione effettuata dall'Organismo ha confermato la coerenza interna tra i valori rilevati, le evidenze documentali indicate e il punteggio attribuito.

Per l'Area 3, gli indicatori esprimono valori quantitativi (ore di formazione, percentuale di atti pubblicati, indicatore di tempestività dei pagamenti), la cui rilevazione è ancorata a sistemi informativi interni. Si suggerisce di ridurre progressivamente, per i cicli successivi, il ricorso a indicatori meramente dicotomici per gli obiettivi di maggiore complessità, introducendo milestone o indicatori di avanzamento intermedio.

#### f. Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione

I dati relativi alle Aree 1 e 2 hanno natura prevalentemente autodichiarata, in quanto derivano dagli atti regolatori e tecnici prodotti dall'Agenzia stessa. Ciò è strutturalmente coerente con il tipo di obiettivi assegnati (produzione normativa, analisi, linee guida). L'approvazione della Relazione da parte del Direttore generale costituisce un'ulteriore garanzia di correttezza dei contenuti.

Per l'Area 3, i dati di rendicontazione fanno riferimento a sistemi informativi interni (sistema contabile per i pagamenti, report di formazione, Portale Amministrazione Trasparente). Si raccomanda di consolidare, per i cicli successivi, la tracciabilità delle fonti, distinguendo tra dati certificati, dati da sistemi informativi interni e autodichiarazioni, così da rafforzare la verifica a campione effettuabile dall'Organismo.

#### g. Effettiva evidenziazione degli eventuali scostamenti

La rendicontazione riporta il raggiungimento integrale di tutti gli indicatori, senza scostamenti rispetto ai target programmati. La struttura prevalentemente dicotomica degli indicatori delle Aree 1 e 2 non consente di rilevare avanzamenti parziali né di documentare criticità affrontate nel corso dell'anno.

Si suggerisce di introdurre, per gli obiettivi più complessi, indicatori di processo o milestone che consentano di rappresentare eventuali scostamenti in itinere e di documentarne le cause, rafforzando la funzione gestionale del monitoraggio e la trasparenza del ciclo.

#### h. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati

Per accordo con l'Agenzia, la descrizione del processo di misurazione e valutazione – con indicazione di fasi, attori, tempistiche, eventuali variazioni degli obiettivi e scostamenti gestiti – è stata rinviata al ciclo successivo. La documentazione del processo è disponibile all'Organismo attraverso la Relazione sul funzionamento del sistema (aprile 2026) e la documentazione acquisita nel corso delle sedute OIV.

Si conferma che il ciclo della performance 2025 è stato sostanzialmente completato: l'assegnazione degli obiettivi individuali si è conclusa per i comparti dirigenziale e del personale entro fine giugno 2025; il monitoraggio infrannuale è stato effettuato con riferimento al 30 settembre 2025 e verificato nella seduta di novembre 2025; la valutazione finale è avvenuta nei termini previsti dallo SMVP. Si raccomanda di includere una sezione dedicata al processo nella prossima Relazione sulla performance.

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

La Relazione è conforme alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017, e rispetta la struttura e i contenuti minimi previsti dalle Linee Guida DFP n. 3/2018. La sezione 8 "Pari opportunità e bilancio di genere", inserita nella versione definitiva, risponde al requisito dell'art. 10, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 150/2009 quale contenuto minimo della Relazione.

La Relazione tiene altresì conto delle più recenti indicazioni normative in materia di trasparenza, anticorruzione e formazione del personale, nonché del nuovo quadro regolatorio sull'intelligenza artificiale (legge n. 132/2025) che ha significativamente ampliato le funzioni istituzionali dell'Agenzia nel corso dell'anno.

#### j. Sinteticità della Relazione

La Relazione fa sistematico ricorso a tabelle per la rendicontazione degli obiettivi organizzativi e individuali, risultando strutturata e leggibile a più livelli di dettaglio. La lunghezza complessiva è adeguata alla complessità dell'ente e alla varietà degli obiettivi coperti.

I dati e le informazioni presenti sono da ritenersi attendibili, in quanto derivano da atti ufficiali dell'Agenzia (Convenzione triennale, Direttiva 2025, PIAO, bilancio). L'approvazione da parte del Direttore generale costituisce ulteriore garanzia di correttezza dei contenuti.

## k. Chiarezza e comprensibilità della Relazione

La Relazione presenta un livello generale di chiarezza soddisfacente, grazie all'utilizzo di una struttura schematica, di un linguaggio funzionale e di tabelle diffuse. La nuova sezione sul bilancio di genere (cap. 8) e le tabelle di riepilogo degli obiettivi di struttura inserite nelle schede dirigenziali (cap. 5) costituiscono un apprezzabile miglioramento rispetto alle edizioni precedenti, rendendo più trasparente il collegamento tra contributo individuale e performance organizzativa complessiva.

Il capitolo 4.2, nella versione definitiva, distingue correttamente tra valutazione partecipativa in senso stretto e iniziative di engagement, in coerenza con il quadro normativo di riferimento (artt. 7, 8 e 19-bis del D.Lgs. 150/2009).

## Conclusioni

In via preliminare, si evidenzia come il processo di redazione e approvazione della Relazione sulla performance 2025 non abbia subito ritardi significativi, con trasmissione della versione revisionata il 25 giugno 2026, approvazione formale e invio via PEC da parte del Direttore generale in data 26 giugno 2026 e validazione da parte dell'OIV in data 30 giugno 2026.

L'Organismo ha ritenuto di validare la Relazione sulla performance 2025 dell'Agenzia per l'Italia Digitale, formulando al contempo le indicazioni e i suggerimenti di seguito specificati per il ciclo 2026 e per i cicli successivi.

1. Per il prossimo ciclo della performance, si raccomanda di tenere conto, per quanto compatibili, delle previsioni contenute nelle linee guida sul PIAO adottate con DM 30 ottobre 2025 e nei correlati manuali operativi, con particolare riguardo alle indicazioni in materia di valore pubblico, *integration team* e obiettivi di impatto.
2. Si raccomanda di completare la revisione dello SMVP nella direzione delle indicazioni evolutive già formalmente trasmesse all'Agenzia, rafforzando in particolare: la distinzione tra performance organizzativa e individuale nel sistema di ponderazione; la qualità e l'osservabilità degli indicatori; la leggibilità verticale del *cascading* dagli obiettivi strategici agli obiettivi di struttura.
3. Si invita l'Agenzia a inserire nella prossima Relazione sulla performance una sezione dedicata al processo di misurazione e valutazione, con indicazione delle fasi, dei soggetti coinvolti, delle tempistiche, delle eventuali variazioni degli obiettivi e degli scostamenti gestiti nel corso del ciclo.
4. Con riferimento al bilancio di genere, si prende atto con favore dell'avvio del tavolo di lavoro con ISTAT e si raccomanda di dare continuità a tale percorso, con l'obiettivo di dotarsi di un bilancio di genere strutturato entro il prossimo ciclo, collegato agli indicatori e alle azioni positive già previste nel PIAO.
5. In materia di valutazione partecipativa, si invita l'Agenzia a consolidare i progressi già conseguiti nel 2025 in un processo più strutturato, identificando ex ante gli stakeholder di riferimento, le modalità di ascolto e le regole per l'utilizzo degli esiti nel ciclo della performance. Particolare attenzione merita l'opportunità offerta dalle nuove competenze attribuite ad AgID nell'ambito della governance nazionale dell'intelligenza artificiale, che amplia significativamente la platea degli interlocutori istituzionali rilevanti.
6. Si raccomanda di introdurre, per gli obiettivi di maggiore complessità, indicatori di avanzamento intermedio o milestone che consentano di rappresentare il progresso in itinere e di evidenziare

eventuali scostamenti con le relative motivazioni, rafforzando la funzione gestionale del monitoraggio.

7. Si raccomanda di dare attuazione, nel ciclo 2026, alla disciplina sulla proposta di valutazione dei dirigenti di vertice da parte dell'OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. e), del D.Lgs. 150/2009, definendo nello SMVP i criteri e le modalità applicative in coerenza con le responsabilità affidate.
8. Si conferma la priorità dell'adozione di un sistema informatico integrato a supporto del ciclo della performance, già prevista come obiettivo nel PIAO 2026–2028, e si raccomanda che tale previsione si traduca in attuazione effettiva e verificabile nel corso del 2026, superando la dipendenza da strumenti non integrati che ha caratterizzato il ciclo 2025.

L'Organismo resta a disposizione della struttura amministrativa per accompagnare, nell'esercizio delle proprie funzioni, il percorso di rafforzamento del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Agenzia. Si auspica che le raccomandazioni formulate trovino puntuale riscontro nella programmazione e nell'attuazione dei prossimi cicli, anche alla luce del significativo ampliamento delle funzioni istituzionali assegnate all'Agenzia nel corso del 2025.

OIV Monocratico

Adriano Scaletta