

Relazione dell'OIV allegata al documento di validazione della Relazione di performance del Ministero dell'economia e delle finanze - anno 2022

Data 30/06/2023

1 Oggetto della relazione

Oggetto di questa Relazione dell'OIV del MEF è la Relazione di performance per l'anno 2022, approvata dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo. La Relazione evidenzia a consuntivo i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, nonché il bilancio di genere realizzato.

La validazione della Relazione, come indicato nelle citate Linee guida, **deve essere intesa come validazione del processo di misurazione e valutazione della performance** attuato dall'amministrazione. Ciò in linea con il ruolo dell'OIV, deputato ad assicurare, dal punto di vista metodologico, la correttezza e coerenza del sistema di misurazione e valutazione lungo l'intero ciclo della performance, ivi compresa l'ultima fase di rendicontazione dei risultati.

La validazione da parte dell'OIV della Relazione **costituisce condizione inderogabile per l'accesso ai sistemi premianti** (art.14, comma 6, d.lgs. n.150/09).

La presente Relazione, predisposta al termine del processo di validazione, in coerenza con quanto previsto nelle predette Linee guida, **accompagna il documento di validazione della Relazione sulla performance** del MEF per l'anno 2022.

2 Quadro normativo di riferimento

In base a quanto previsto **dall'articolo 14, comma 4, lett. c), del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150**, nonché **dall'art. 4, comma 2, lett. g), del dPCM 15 giugno 2016, 158¹**, l'OIV provvede alla validazione della Relazione di performance del MEF, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali, assicurandone nel contempo la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione e sul Portale della performance.

L'impianto normativo stabilito dal predetto d.lgs. n.150/2009, pur rimanendo inalterato nelle sue linee generali, **ha subito modifiche ad opera del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74**, che ha introdotto talune innovazioni nella tempistica e in particolare negli elementi da tenere in considerazione ai fini della validazione.

Il quadro degli indirizzi concernenti i contenuti, le modalità di redazione e approvazione della Relazione, nonché di validazione da parte dell'OIV, definito in precedenza dalle delibere CIVIT/ANAC² è stato infatti oggetto di modifiche da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), attraverso le **Linee guida n.3**, emanate nel mese di novembre 2018.

¹ Regolamento recante determinazione dei limiti e delle modalità di applicazione delle disposizioni dei titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, al Ministero dell'economia e delle finanze e alle Agenzie fiscali.

² Delibere n. 5/2012 e n.6/2012.

3 Ambiti e processo di validazione

L'oggetto della validazione, sulla base di quanto previsto dal quadro normativo vigente sopra delineato, si articola in più ambiti:

- a) la conformità della Relazione alle disposizioni contenute nel decreto legislativo n. 150/09 e alle indicazioni fornite nella Linee guida del DFP n. 3.
Più in dettaglio, occorre verificare che la Relazione di performance contenga gli elementi essenziali di cui all'art. 10 c.1 lett. b) del predetto decreto legislativo, ovvero l'evidenziazione a consuntivo dei risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi e indicatori programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato e redatta secondo le indicazioni di cui alle Linee guida del DFP n.3;
- b) la sinteticità e chiarezza dei contenuti, in considerazione della sua funzione di *accountability* (art.14, comma 4, lett. c) d.lgs. n.150);
- c) la comprensibilità immediata della Relazione, anche per i cittadini ed utenti finali, per favorire il controllo sociale diffuso sui risultati e sulle attività delle amministrazioni (art. 14, comma 4, lett. c), d.lgs. 150);
- d) le risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività ed i servizi rivolti, nonché i dati e le elaborazioni fornite dall'amministrazione, secondo le modalità indicate nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP).
- e) la validazione si riferisce non solo al documento di rendicontazione, ma anche al processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione, attraverso il quale sono rendicontati i risultati riportati nella Relazione di performance.

La validazione si compone di due fasi:

1. il procedimento attraverso il quale l'OIV verifica il processo e i contenuti della Relazione di performance;
2. la formulazione di un giudizio di sintesi, espresso nei seguenti termini:
 - a) *validazione della Relazione*: quando tutti i criteri di cui all'elenco precedente risultano soddisfatti;
 - b) *mancata validazione della Relazione*: quando per alcuni dei suddetti criteri si registrano significative criticità. In tal caso ciascun OIV stabilisce, assumendosene la responsabilità, quali e quante sono le criticità che risultano ostative al rilascio della validazione;
 - c) *validazione della Relazione con osservazioni*: quando vengono registrate alcune criticità che l'OIV non reputa tali da inficiare il processo di validazione, ma che meritano, comunque, di essere segnalate per poter essere corrette in occasione del successivo ciclo di pianificazione e programmazione. In questo caso, l'OIV ha cura di verificare che l'amministrazione abbia adeguatamente recepito le suddette osservazioni, dandone conto nella Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema dell'anno successivo.

Il processo di validazione e i soggetti coinvolti

Con riferimento al processo di validazione e ai soggetti coinvolti, le fasi possono essere così sintetizzate:

- ✓ la Relazione di performance, elaborata dall'Amministrazione, nell'ambito del Gruppo di lavoro interdipartimentale, ed approvata da parte dell'Organo di indirizzo politico, viene, poi, inviata all'OIV;
- ✓ l'OIV approfondisce gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione, sulla base della metodologia precedentemente illustrata. In tale fase l'OIV utilizza, anche la diretta interlocuzione

con l'amministrazione per acquisire le informazioni necessarie, ivi comprese le modalità di cui all'art. 14, comma 4-ter;³

- ✓ l'OIV elabora il documento di validazione nel quale sono riportate le evidenze relative agli elementi di cui ai criteri presenti nelle Linee Guida n.3 Dipartimento Funzione Pubblica, anche utilizzando i dati e le elaborazioni fornite dall'amministrazione, secondo le modalità indicate nel SMVP (art. 14, comma 4 bis ultimo capoverso d.lgs. n. 150/09) e lo formalizza;
- ✓ il documento di validazione viene inviato all'amministrazione, che provvede alla sua pubblicazione sul sito istituzionale del Ministero e sul Portale della performance;
- ✓ l'OIV, infine, verifica lo svolgimento di tale adempimento.

4 Metodologia di validazione

Per quanto concerne la metodologia impiegata per il processo di validazione, l'OIV ha ritenuto di avvalersi dei seguenti criteri⁴:

- I. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- II. presenza nella Relazione dei risultati relativi agli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- III. verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- IV. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- V. 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);
- VI. effettiva evidenziazione, per gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- VII. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione, anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- VIII. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP⁵;
- IX. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- X. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, etc.).

Per l'attività di verifica l'OIV, sulla base delle esigenze funzionali ed organizzative proprie dell'amministrazione economico-finanziaria, ha tenuto conto degli elementi e delle valutazioni emerse:

- dal Piano performance del MEF 2022- 2024;
- dal PIAO del MEF 2022-2024- Sezione Rischi corruttivi e trasparenza;
- dalla Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di misurazione valutazione trasparenza ed integrità dei controlli interni del MEF relativa all'anno 2022;
- dalla Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione MEF - anno 2022;

³ L'OIV può procedere alla verifica dei dati accedendo a tutti gli atti, documenti e sistemi informativi utili all'espletamento dei propri compiti, anche attraverso l'esecuzione di controlli a campione.

⁴ Linee guida n.3 Dipartimento Funzione Pubblica

⁵ Linee guida n. 1, n. 2 e n. 3 DFP

- dalla Relazione di performance MEF anno 2022, ed in particolare la sezione relativa alla misurazione e valutazione della performance organizzativa;
- dalla documentazione e dai dati acquisiti dai referenti dipartimentali per le singole materie;
- dei dati e degli elementi contenuti nella Relazione del CUG del 21 aprile 2023;
- dalla lavorazione dei dati e delle informazioni disponibili sul sistema di pianificazione del Ministero (SISP), che ha implicato una sistematica attività di confronto e di analisi con gli uffici deputati.

L'affidabilità dei dati utilizzati è, assicurata, comunque, dal lavoro di coordinamento e integrazione svolto dagli uffici dei controlli di gestione dipartimentali rispetto a ciascun Centro di responsabilità.

5 Analisi dell'OIV e conclusioni

L'analisi, effettuata dall'OIV sulla base della documentazione e delle informazioni disponibili, evidenzia quanto segue.

5.1 Tempistica

Il dPCM n.158/2016⁶ prevede la consuntivazione dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati entro il 31 marzo e la consuntivazione delle risorse riferite agli obiettivi entro il 31 maggio. Per l'anno 2022, *le attività di consuntivazione di obiettivi sul sistema Sisp si sono concluse agli inizi del mese di giugno.*

Si evidenzia che dal corretto svolgimento del processo di programmazione dipende il buon andamento e, quindi, la capacità dell'istituzione di cogliere, prima, e rispondere, poi, ai bisogni della collettività. Per questo *si ribadisce l'importanza del rispetto dei tempi per i documenti di programmazione, monitoraggio e consuntivazione, nonché per il processo di valutazione individuale.*

5.2 Coerenza tra i contenuti della Relazione e quelli del Piano della performance

L'impostazione metodologica del ciclo di pianificazione 2021-2023 è di seguito sintetizzata.

Piano performance 2022-2024

Gli obiettivi triennali, misurati, in taluni casi, anche in termini di impatti (*outcome*), coincidono con i c.d. obiettivi strategici/strutturali dei CdR. Gli obiettivi triennali costituiscono il riferimento per lo sviluppo della programmazione delle attività di ciascun CRA lungo tutta la catena organizzativa.

Per ciascun obiettivo triennale è sviluppato il relativo piano operativo annuale, costituito dagli obiettivi operativi. Questi ultimi costituiscono i traguardi intermedi perseguibili attraverso progetti ed attività da porre in essere nel corso dell'anno per assicurare il conseguimento dell'obiettivo triennale cui si riferiscono.

La *Direttiva generale* contiene la prima annualità di tutti gli obiettivi triennali pianificati e l'assegnazione delle risorse finanziarie ai CDR.

La Relazione di performance per l'anno 2022 riflette tale impianto, illustrando, quindi, a consuntivo i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi specifici triennali e ai relativi obiettivi annuali programmati nel Piano. Le attività e gli obiettivi non dettagliati nel Piano (ad esempio quelli a livello di ufficio, obiettivi individuali ecc.)

⁶ Regolamento recante determinazione dei limiti e delle modalità di applicazione delle disposizioni dei titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, al Ministero dell'economia e delle finanze e alle Agenzie fiscali

sono, sulla base di quanto rappresentato dall'Amministrazione, tracciati attraverso le informazioni inserite negli appositi sistemi dedicati.

L'OIV ha, altresì, *verificato la conformità della Relazione* alle disposizioni contenute nel quadro normativo vigente (d.lgs. n.150/2009 e dPCM n. 158/2016) e alle indicazioni fornite nelle Linee guida n.3 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

5.3 Presenza nella Relazione dei risultati relativi agli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano

Con riferimento alla coerenza tra i contenuti della Relazione e quanto pianificato nel Piano performance, *il giudizio è positivo.*

Il processo di pianificazione ha assunto come riferimento le priorità politiche individuate nell'Atto di indirizzo, dettate nel DEF e confermate nella Nota di aggiornamento, sulla cui base i Centri di responsabilità hanno individuato gli obiettivi triennali e gli obiettivi annuali, al fine di assicurare il conseguimento dell'obiettivo triennale cui si riferiscono, specificando i risultati attesi, anche nell'ottica di garantire la massima coerenza tra il ciclo della programmazione e il ciclo di bilancio. Pure se si sottolinea che tutti gli obiettivi collegati ad una delle priorità politiche individuate nell'Atto di indirizzo 2022 (d -PERSEGUIRE E SOSTENERE UNA CRESCITA ECONOMICA SOSTENIBILE E INCLUSIVA ATTRAVERSO L'IMPLEMENTAZIONE NAZIONALE DEL PIANO NEXT GENERATION EU, IL RILANCIO DEGLI INVESTIMENTI PUBBLICI E PRIVATI E L'ATTUAZIONE DI RIFORME STRUTTURALI) risultano essere collegati a più priorità politiche.

5.4 Integrazione con il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza

Relativamente al processo di integrazione tra il Piano della performance e le misure adottate nel PIAO - Sezione Rischi corruttivi e trasparenza, l'OIV ritiene valido l'indicatore comune sviluppato in termini di grado di efficacia attuate in ambito MEF nell'esercizio di riferimento (valore per il 2022 pari a 99,09%) e l'indicatore relativo alla percentuale di compliance rilevata nelle strutture controllate nel monitoraggio annuale degli obblighi di trasparenza (98,87%). Si ribadisce l'auspicio che dette misure siano più chiaramente collegate agli obiettivi dei CDR e dei dirigenti competenti, in modo da rafforzare l'integrazione tra le azioni svolte dalle varie unità per il raggiungimento dell'obiettivo comune di prevenzione della corruzione.

Si rileva, infine, che nella sezione Performance i dati relativi all'"ammontare complessivo dei premi" e i "dati relativi ai premi" dell'anno 2019, 2020 e 2021 risultano pubblicati nel Portale della trasparenza.

5.5 Qualità degli obiettivi e degli indicatori

Su questo tema, si ribadisce, una prima raccomandazione riguardante la qualità degli obiettivi: richiamando il comma 2 dell'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, gli obiettivi inseriti nel Piano della performance dovrebbero essere maggiormente rappresentativi della rilevanza dei compiti e delle responsabilità che questo Ministero riveste all'interno della politica economica del Paese. La pianificazione triennale continua, infatti, a rappresentare principalmente le attività svolte dall'amministrazione, con uno sguardo rivolto all'interno. Questi aspetti dovrebbero però essere rappresentati e misurati prevalentemente dai piani operativi sottostanti. Il Piano di performance dovrebbe rendere conto di questi compiti e responsabilità, individuando obiettivi di particolare rilevanza. Si evidenzia, pertanto, la necessità di proseguire il processo di revisione degli obiettivi triennali e annuali così da favorire, come già detto in precedenza, una maggiore focalizzazione dell'azione amministrativa sui risultati e sulle aree prioritarie di intervento, facilitando la comunicazione interna ed

esterna delle priorità di azione. A tale fine potranno essere utili anche le misure introdotte dall'art. 6 del D.L. n. 80/21 in tema di evidenziazione del valore pubblico prodotto, nella redazione del PIAO.

Una seconda raccomandazione riguarda la qualità degli indicatori, la definizione dei *target* e le modalità di calcolo degli indicatori. È opportuno inserire le fonti di dati esterne, quando possibile, per limitare l'autoreferenzialità delle misurazioni e l'inserimento di valori di base-line e/o di benchmark per rendere più chiari i termini del cambiamento auspicato. In caso di indicatori qualitativi (ad esempio, 'realizzazione del piano di azione') è auspicabile che la descrizione venga arricchita dalle specificazioni necessarie a rendere comprensibile il tipo di risultato atteso.

Infine, si auspica che l'amministrazione prosegua con maggior decisione nel processo di aggiornamento e di qualificazione di obiettivi, indicatori e target. In particolare, si raccomanda di identificare per ciascun obiettivo almeno un indicatore, quantitativo o qualitativo, capace di misurare l'*outcome* generato nei confronti della comunità e almeno un indicatore legato alla raccolta delle opinioni/giudizi dei beneficiari intermedi o finali (valutazione partecipativa), relativamente agli obiettivi specifici triennali. Le nuove schede di rendicontazione dei risultati raggiunti compilate da parte dei CDR, introdotte in via sperimentale nella Relazione di performance 2022, dovrebbero essere riassuntive degli obiettivi e del grado di conseguimento dei risultati attesi ponendo attenzione al valore pubblico generato (Allegato n.4). Nell'ambito del processo di validazione della presente Relazione di performance le predette schede sono state esaminate, secondo criteri di comprensibilità, conformità e completezza dei dati. Di seguito le principali osservazioni ed eventuali azioni di miglioramento.

UDCAP: in merito ai contenuti presenti nelle schede dell'UDCAP, si rileva che la consuntivazione sviluppata risulta particolarmente essenziale e non sempre esaustiva e conforme agli indirizzi richiesti.

DT: il Dipartimento non ha operato una selezione, da poter inserire nella sezione dei risultati conseguiti, delle schede degli obiettivi connessi alle linee programmatiche del Governo e ritenuti di maggior interesse per la collettività. È stata fornita, tuttavia, una descrizione sintetica dei risultati complessivi conseguiti. Le schede contenenti gli esiti sono, comunque, presenti nell'allegato 4 della Relazione. In merito ai contenuti presenti nelle schede, si rileva che la consuntivazione sviluppata dal Dipartimento risulta particolarmente essenziale e non sempre esaustiva e conforme agli indirizzi richiesti; di conseguenza viene meno la visione complessiva e comprensibile dell'andamento degli stessi obiettivi. La modalità di rendicontazione va comunque migliorata in modo da rappresentare tutte le dimensioni ritenute rilevanti dall'OIV, sì da far emergere, in particolare, i risultati conseguiti, piuttosto che le attività realizzate, attraverso anche un'analisi contestualizzata degli indicatori.

RGS: la consuntivazione è stata sviluppata dal Dipartimento in modo conforme agli indirizzi richiesti, fornendo, in generale, un'analisi sintetica degli obiettivi triennali ed operativi e una visione complessiva e comprensibile dell'andamento degli stessi. La modalità di rendicontazione va comunque migliorata in modo da rappresentare tutte le dimensioni ritenute rilevanti dall'Oiv, sì da far emergere, in particolare, i risultati conseguiti, piuttosto che le attività realizzate, attraverso anche un'analisi contestualizzata degli indicatori.

DF: la consuntivazione è stata sviluppata dal Dipartimento delle Finanze in modo conforme agli indirizzi richiesti, fornendo un'analisi sintetica degli obiettivi triennali e operativi, articolata secondo le dimensioni ritenute rilevanti dall'Oiv. Nel garantire la sinteticità delle informazioni, nonché un ulteriore dettaglio in particolare per gli indicatori degli obiettivi triennali e per gli obiettivi operativi, la rendicontazione risulta comprensibile e completa.

DAG: la consuntivazione è stata sviluppata dal Dipartimento in modo conforme agli indirizzi richiesti, fornendo un'analisi sintetica degli obiettivi triennali e operativi, articolata secondo le dimensioni ritenute rilevanti dall'Oiv. Nel garantire la sinteticità delle informazioni andrebbe posta, in alcuni casi, maggior attenzione alla rendicontazione dei risultati conseguiti per l'obiettivo strategico e strutturale, così come avviene per gli obiettivi operativi. Analogamente tale attenzione andrebbe orientata anche nella rappresentazione degli esiti attraverso l'analisi contestualizzata degli indicatori. In generale, la rendicontazione risulta comprensibile e completa.

5.6 Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori

Le tabelle inserite nella Relazione sulla performance del MEF del 2022 riepilogano i risultati relativi agli obiettivi triennali ed annuali, evidenziando per tale ultima tipologia anche i valori a consuntivo degli indicatori ed il relativo scostamento numerico e percentuale. Si segnala nuovamente *che i valori a consuntivo sono in genere ampiamente al di sopra dei target programmati*⁷. Una tale circostanza evidenzia, come già riportato nella Relazione sul funzionamento del sistema, una eccessiva "cautela" nella individuazione dei target, che spesso non tengono conto dei valori raggiunti nell'anno precedente. Anche a questo proposito si suggerisce l'opportunità che all'interno del Gruppo di lavoro si possa esplicitare, sia a livello di Dipartimento sia a livello di Amministrazione generale, le conclusioni dedotte dalle risultanze dell'analisi della performance, utili per la successiva pianificazione.

5.7 Obiettivi ed indicatori: scostamenti e variazioni

Complessivamente, la pianificazione 2022 del Ministero non ha subito particolari cambiamenti nel corso dell'anno e lo stato di avanzamento degli obiettivi è risultato in linea con quanto previsto a inizio anno.

La pianificazione è stata oggetto di alcune revisioni: le proposte di modifica presentate dai CDR hanno riguardato marginalmente gli obiettivi strategici e strutturali, mentre sono intervenute modifiche per i piani operativi (obiettivi operativi di I livello). Nella maggior parte dei casi, le variazioni di obiettivi, indicatori e target, non hanno apportato cambiamenti sostanziali al complesso della programmazione e sono dovute principalmente all'evoluzione del contesto normativo ed organizzativo dell'amministrazione.

Diversamente, con riferimento al Dipartimento del Tesoro, si segnala che, in conseguenza delle modifiche significative intervenute nella struttura organizzativa, in occasione dello svolgimento dell'attività di monitoraggio intermedio di analisi dei risultati il Centro, nel corso del secondo semestre del 2022, ha ridisegnato e aggiornato la pianificazione 2022 – 2024, provvedendo contestualmente ad adeguare i dati nel sistema informativo per la pianificazione (Sisp)⁸. Si precisa, inoltre, che nella predisposizione della nuova pianificazione gli obiettivi strutturali di perseguimento della mission non sono più presenti, ma le attività hanno trovato collocazione nei singoli piani operativi collegati ai nuovi obiettivi strategici.

⁷ Nella Relazione, infatti, si specifica che è stato attribuito il limite del 100% (valore di completo conseguimento dell'indicatore) a tutti quegli indicatori che presentano risultati superiori.

⁸ Fonte: Rapporto di Monitoraggio gennaio – giugno 2022, redatto dall'OIV, sulla base dei dati presenti nel sistema informativo SisP e della relazione di monitoraggio trasmessa dal Dipartimento Tesoro. Il Dipartimento ha comunicato, con mail del 28 giugno 2022, l'avvio della riscrittura della pianificazione che si è conclusa nel mese di settembre 2022 - mail 16 settembre 2022. Le tabelle di raffronto contenenti le integrazioni/modifiche intervenute sono inserite nella Relazione di performance che viene redatta dall'Amministrazione entro il 30 giugno di ogni anno. Secondo le linee guida emanate dal Dipartimento di Funzione Pubblica nel giugno 2017, tale Relazione, infatti, deve contenere l'elenco delle eventuali variazioni sopraggiunte.

5.8 Affidabilità dei dati

In merito all'affidabilità dei dati, si ritiene necessario precisare che il MEF è *supportato da un sistema informativo dedicato (SisP)*, presidiato dalla STP ed alimentato dai Centri di responsabilità. Il processo di pianificazione, monitoraggio e consuntivazione viene gestito attraverso tale applicativo e i dati e la reportistica sono accessibili dall'OIV e dalla STP. Anche i dati utilizzati per la compilazione della Relazione di performance provengono dal medesimo sistema SISP. Il calcolo degli indicatori avviene secondo la formula stabilita in fase di programmazione, per tutti gli obiettivi in maniera automatizzata, attraverso gli elementi forniti dai Centri di responsabilità, mediante i rispettivi uffici del controllo di gestione.

5.9 Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali

In tale ambito, *premessa le caratteristiche proprie dell'azione amministrativa del MEF*, principalmente riguardante attività di regolazione, controllo, vigilanza ed amministrazione indiretta, che non si presta ad una rappresentazione e misurabilità, quanto meno immediata, si fa riferimento alle valutazioni disponibili realizzate con il coinvolgimento dei cittadini e degli altri utenti finali.

In attesa della *definizione delle specifiche modalità che saranno recate all'interno del SMVP* e tenuto conto anche del progetto sperimentale "Smart STP",⁹ *l'OIV prende come riferimento le numerose indagini di Customer Satisfaction condotte annualmente nel MEF sulla qualità dei servizi erogati, sull'informazione ed assistenza prestata agli utenti dalle diverse strutture del Ministero e le segnalazioni dirette dei cittadini all'OIV stesso.* Infatti, in considerazione della peculiarità delle attività presidiate dal MEF, così come sopra delineato, i servizi forniti si riferiscono principalmente ai servizi generali di funzionamento e personale (all'interno del MEF) ed ai servizi istituzionali diretti alle amministrazioni pubbliche (quali ad esempio: il programma di razionalizzazione acquisti, indennizzi, risarcimenti, vittime del dovere, etc.). L'obiettivo delle indagini svolte è quello di formulare, partendo dai reclami e dai suggerimenti pervenuti anche all'Ufficio Relazioni con il Pubblico, delle proposte per il miglioramento della qualità dei servizi erogati.

In merito alle *survey* erogate dal Ministero, si raccomanda di valorizzare tali rilevazioni nell'ambito del ciclo della performance, così come previsto dalle Linee guida del DFP n. 4/2019. Si raccomanda, in particolare, per i prossimi cicli di pianificazione, di corredare le informazioni descrittive delle *survey* con gli esiti di tali rilevazioni: quali punti di forza e criticità sono stati riscontrati e come queste siano confluite nel sistema di pianificazione, ove possibile. Inoltre, si potrebbe all'interno di un Gruppo di lavoro ristretto condividere con i vertici amministrativi le modalità di comunicazione dei risultati.

5.10 Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)

In tale ambito *si tiene conto che il Ministero ha aggiornato il proprio sistema di misurazione e valutazione della performance* introducendo (decreto ministeriale 17 gennaio del 2020), un sistema di valutazione della

⁹ In coerenza con quanto previsto dalle Linee guida del DFP sul POLA, la STP ha avviato la misurazione degli esiti delle proprie attività, sulla base di obiettivi e indicatori di risultato e la mappatura degli stakeholder/utenti. Le attività rimangono le stesse, ma cambia l'approccio, come per la gestione di progetti (con fasi, obiettivi intermedi e attori coinvolti, così da consentire un monitoraggio puntuale di tutti i processi). La documentazione di dettaglio è stata, altresì, integrata con la percentuale di ore di lavoro per ciascun processo/attività e con la mappa degli stakeholder dell'OIV/STP. La Struttura tecnica permanente, nell'ambito di tale progetto, si è proposta di esercitarsi per il 2021, nel solco del Laboratorio attuato nel 2020 con i CDR, svolgendo un focus su una delle attività ("monitoraggio intermedio"), che può ritenersi maggiormente rilevante, anche ai fini della valutazione partecipativa. Pertanto, è stata avviata una sperimentazione di valutazione partecipativa sul processo di monitoraggio svolto dalla STP, con la collaborazione dei suoi stakeholder interni ovvero (i CDR del Ministero), conclusa nel mese di ottobre 2021.

performance individuale del personale delle aree, basato su tre dimensioni: Performance organizzativa; Comportamenti; Assiduità partecipativa.

È, tuttavia, necessario perseguire l'ulteriore aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione del personale, concentrandosi prioritariamente:

- ✓ *sull'attivazione di un processo di valutazione per il personale delle aree professionali che rispetti la tempistica prevista, in modo da poter ripristinare gli ordinari assetti e la dinamica corretta delle fasi del procedimento di valutazione.*
- ✓ *sulla revisione e sistematizzazione complessiva del SMVP, anche in un'ottica di revisione evolutiva di tale sistema, in modo tale da prevedere la piena integrazione della valutazione partecipativa nel sistema di performance; lo sviluppo di cataloghi (o dizionari) delle competenze e la mappa dei ruoli organizzativi, utili per lo sviluppo di un sistema armonico e coerente.*

5.11 Differenziazione dei giudizi

Circa la significativa differenziazione dei giudizi, di cui all'art. 14, comma 4, lett. d) del d.lgs. n. 150/09, l'OIV prende atto che alla data di validazione della Relazione, non sono ancora disponibili i dati sulle valutazioni individuali relative all'anno 2022. Sul punto si evidenzia, come già rappresentato nella Relazione sul funzionamento, l'importanza del rispetto della tempistica nel processo di valutazione individuale che, oltre a costituire valore in sé, conferisce maggiore significatività al ciclo della performance stesso.

L'appiattimento verso l'alto delle valutazioni non consente di individuare e premiare il merito e depotenzia la leva dell'incentivazione. Infatti, se la finalità ultima della valutazione della performance individuale è rappresentata dalla correlazione del risultato al merito e l'OIV è chiamato a garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, con particolare riferimento alla differenziazione dei giudizi nell'ottica della valorizzazione del merito e della professionalità (art. 14 d.lgs. n. 150/09), la differenziazione dei giudizi costituisce proprio una condizione di qualità, di efficacia, di equità e di credibilità dell'intero sistema. Ed è un obbligo a carico di tutti i valutatori su cui, peraltro, la Corte dei conti e il Dipartimento della Funzione pubblica mantengono alta l'attenzione. Proprio nel corrente anno la Corte ha avviato un approfondimento sull'utilizzo delle premialità attribuite a tutto il personale (dirigente e non).

Le valutazioni differenziate spingono al miglioramento continuo e sono idonee ad attivare percorsi "virtuosi", volti a colmare gap di performance e di competenze (tecniche e trasversali) riscontrati, nell'interesse dello sviluppo della prestazione tanto del singolo quanto dell'organizzazione. Senza contare che sono funzionali alle progressioni di carriera, all'accesso a diversi incarichi, anche di maggiore responsabilità.

Si auspica a tal fine, l'introduzione nel Sistema di misurazione e valutazione di meccanismi/strumenti/accorgimenti di supporto anche ai valutatori per la differenziazione delle valutazioni che contribuiscano a fare della valutazione della performance una leva a sostegno del perseguimento delle priorità organizzative e politiche dell'Amministrazione e uno strumento di gestione, valorizzazione e premio delle risorse umane. È essenziale che l'Amministrazione assuma ogni utile iniziativa per corrispondere effettivamente e pienamente alla *ratio* del meccanismo valutativo.

5.12 Sinteticità, chiarezza e comprensibilità

Con riferimento alla sinteticità della Relazione, alla sua chiarezza e comprensibilità, l'OIV apprezza lo sforzo compiuto dall'amministrazione nell'ottica di una trasparenza complessiva dell'azione amministrativa e di

adeguamento alle indicazioni contenute nelle Linee guida del Dipartimento Funzione Pubblica. Tuttavia, l'OIV continua a *rilevare, soprattutto nella parte relativa alla descrizione degli obiettivi ed indicatori, margini di miglioramento, in termini di comprensibilità degli oggetti da valutare e delle modalità con cui le valutazioni vengono effettuate*. Si sottolinea ancora il prezioso contributo che il Gruppo di lavoro interdipartimentale potrà apportare sul tema per il miglioramento della prossima pianificazione.

6 Giudizio di sintesi e osservazioni

Le conclusioni riportate nella presente Relazione, raggiunte mediante l'analisi della predetta documentazione, nonché della reportistica estratta dal sistema di pianificazione del Ministero (Sisp), costituiscono la base per le motivazioni espresse nel giudizio di validazione da parte dell'OIV.

Preso atto degli esiti di tutte le verifiche e constatato che rispetto all'anno 2021, si rileva la permanenza di talune criticità, quali il rispetto della tempistica dei documenti di pianificazione strategica, di monitoraggio, nonché del processo di valutazione individuale e della qualità e significatività di obiettivi e indicatori. Nel contempo, si tiene conto del contesto estremamente fluido caratterizzato da numerosi mutamenti e criticità, quali il passaggio dal precedente al nuovo governo, le diverse urgenze politiche e economiche globali e nazionali e le sfide cruciali del *Recovery Plan*, nonché la particolare complessità che connota il Ministero.

Pertanto, il processo di validazione si conclude con la validazione della Relazione con osservazioni, sintetizzate nel documento di validazione.

Inoltre, si richiede, di proseguire con maggiore decisione il percorso, già avviato, di qualificazione di obiettivi e indicatori, anche in una logica di valore pubblico prodotto, misurato in termini di *outcome*, osservando un rigoroso rispetto della tempistica e proseguendo la sperimentazione sulla valutazione partecipativa, così da inserire in modo stabile la prospettiva partecipativa all'interno del sistema di pianificazione. Si auspica, infine, l'introduzione nel SMVP di meccanismi/strumenti/accorgimenti di supporto anche ai valutatori per la differenziazione dei giudizi, nell'ottica della valorizzazione del merito e della professionalità

L'OIV verificherà che l'amministrazione recepisca le suddette osservazioni all'interno del processo di misurazione e valutazione relativo al prossimo triennio e darà conto di tali verifiche all'interno della prossima Relazione sul funzionamento del sistema.

Si procederà alle comunicazioni di cui all'articolo 14, comma 4, lettera b) del d.lgs. n. 150/2009.