



## Organismo Indipendente di Valutazione della Performance

---

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI  
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI  
(art.14, comma 4, lettera a), decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150)

---

ANNO 2022

# INDICE

PREMESSA	2
1. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA <i>PERFORMANCE</i>	4
1.1. PROGRAMMAZIONE E PIANIFICAZIONE	4
1.2. MONITORAGGIO	7
1.3. RENDICONTAZIONE	7
2. VALORE PUBBLICO	7
3. <i>PERFORMANCE</i> ORGANIZZATIVA	8
4. <i>PERFORMANCE</i> INDIVIDUALE	9
5. STRUTTURA TECNICA PERMANENTE E INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO	11
6. ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	12
6.1. SOTTO-SEZIONE DEL PIAO PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	14
6.2. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASVERSALITA' CON I TEMI DELLA TRASPARENZA	16
7. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITA'	19
8. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	20
9. DESCRIZIONE DELLA MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV	20
10. RACCOMANDAZIONI	21

## PREMESSA

Con la presente Relazione, elaborata in applicazione dell'articolo 14, comma 4, lett. a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, l'OIV intende relazionare sullo stato del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni nel Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR).

La Relazione espone i principali fatti incidenti sulla gestione del Ciclo della *performance* per il 2022 dando evidenza delle criticità e dei progressi intervenuti in funzione di una sempre maggiore coerenza tra il complesso quadro organizzativo, attraverso il quale il Dicastero ha svolto il proprio mandato istituzionale, e la base normativa afferente alle diverse fasi in cui il ciclo stesso è articolato.

Nello specifico, i temi trattati nella Relazione riguardano il processo di attuazione del Ciclo della *performance*, la *performance* organizzativa e quella individuale, l'infrastruttura di supporto e i sistemi informativi e informatici di sostegno all'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il rispetto degli obblighi di pubblicazione, la definizione e la gestione degli *standard* di qualità, l'utilizzo dei risultati derivanti dall'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance e, nell'ottica di favorire un graduale processo di miglioramento, le criticità rilevate, i miglioramenti relativi al ciclo avviatosi con l'ultimo piano adottato e, da ultimo, le raccomandazioni dell'OIV.

Prima di delineare i risultati ottenuti, nonché le criticità riscontrate con riferimento al funzionamento complessivo del sistema, nel corso del 2022, è opportuno richiamare alcuni elementi di contesto.

Con decreto del Ministro del 22 gennaio 2022, n.120 è stato nominato il primo OIV del MUR dopo un periodo di condivisione con il Ministero dell'istruzione, dell'OIV dell'ex Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca ai sensi dell'articolo 4, comma 5, del decreto-legge 9 gennaio 2020, n. 1 nel decreto 29 dicembre 2020, n. 183, del Ministro dell'Istruzione e del Ministro dell'Università e della Ricerca.

L'OIV del MUR si è insediato il 22 febbraio 2022 e, da subito, è stato impegnato in un'azione di recupero degli adempimenti inerenti agli anni pregressi nel contesto di un Ministero appena uscito dal periodo di transizione dovuta allo "spacchettamento" dell'ex. MIUR coinciso, peraltro, con l'emergenza sanitaria e con le azioni di progettazione e attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

La costituzione del Ministero il 9 gennaio 2020, con il citato decreto-legge n. 1, ha richiesto nel periodo transitorio prima l'implementazione nel 2020 del Regolamento di organizzazione di organizzazione dell'ex MIUR approvato con DPCM 21 ottobre 2019, n.140, entrato in vigore nel mese di dicembre 2019, con il conferimento degli incarichi delle direzioni di livello generale. Successivamente, nel 2021, l'implementazione del nuovo Regolamento di organizzazione di cui al DPCM 30 settembre 2020, n.164, con il conferimento degli incarichi di

livello generale. Il 13 ottobre 2021, il Segretario generale ha pubblicato l'avviso di disponibilità dei posti di funzione dirigenziale non generale secondo l'assetto stabilito con il decreto del Ministro dell'Università e della ricerca del 19 febbraio 2021. Il 31 ottobre 2021, con il termine del periodo di avvalimento degli uffici del Ministero dell'istruzione, il Ministero dell'Università e della ricerca si è definitivamente separato.

Solo a gennaio del 2022 il Ministero ha iniziato ad operare secondo la nuova organizzazione dovendo affrontare, tuttavia, una situazione ancora fortemente critica rispetto alle risorse di personale. Il 1° gennaio 2022 su una dotazione organica complessiva rimodulata di 537 unità di personale nel ruolo risultavano 229 unità di personale di cui 213 in servizio. Con una scopertura complessiva rilevata, rispetto ai posti vacanti, del 57%. Nello specifico la percentuale di posti vacanti dei dirigenti si attestava intorno al 27% e per il personale delle aree intorno al 60% (fonte PIAO 2022-2024, DM n. 1174/2022).

In questo quadro la programmazione nel 2022 è peraltro intervenuta nel momento di attuazione delle disposizioni per la progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi nell'ambito delle misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n.113.

Nel corso dei primi due anni di esistenza, sul piano del rinnovamento interno e della riorganizzazione del Ministero, sono stati avviati e portati a termine interventi organizzativi e funzionali rilevanti, nonostante l'impatto della situazione di emergenza epidemiologica da Covid – 19, in relazione allo svolgimento di molte delle attività programmate.

Nel 2022 sono intervenuti ulteriori provvedimenti legislativi di messa a punto delle competenze e dell'organizzazione con la previsione di ulteriori due uffici di livello generale, la Struttura tecnica di valutazione dei progetti di ricerca e la Tecnostruttura Osservatorio sulla qualità della formazione universitaria specialistica nel settore sanitario introdotte rispettivamente con l'art. 28, comma 2-bis, lettera b), del decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 15 luglio 2022, n. 91, e dall'art.19 *quinquies*, comma 6, del decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2022, n. 25.

Il contesto interno in cui il Ministero si è mosso nel 2022 ha visto quindi un impegno per la definizione di un perimetro di competenze proprie sempre più chiaro e consolidato; l'implementazione del nuovo assetto organizzativo, da rendere progressivamente sempre più coerente rispetto ai compiti istituzionali attribuiti, e l'avvio di tutte le misure gestionali necessarie a sostenere e a rafforzare le strutture del neoistituito dicastero; la progettazione e l'avvio della fase attuativa delle riforme e degli interventi assegnati alla governance del MUR nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), in linea con il Programma Nazionale per la Ricerca 2021-2027 adottato con delibera CIPE il 15 dicembre 2020.

Il consolidamento organizzativo del Dicastero ha rappresentato una priorità politica centrale e molto impegnativa per il 2022 che ha richiesto uno sforzo straordinario anche con riguardo al miglioramento della *performance* in tutti i settori di competenza nell'ambito della programmazione integrata nel primo Piano integrato di attività e organizzazione del MUR per il triennio 2022-2024.

Le cinque sotto elencate Direzioni generali hanno operato nel 2022 unitamente all'Unità di Missione di livello dirigenziale generale per l'attuazione degli interventi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), istituita dall'articolo 8, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n. 108 e collocata all'interno del Segretariato Generale:

1. Direzione generale delle istituzioni della formazione superiore;
2. Direzione generale degli ordinamenti della formazione superiore e del diritto allo studio;
3. Direzione generale della ricerca;
4. Direzione generale dell'internazionalizzazione e della comunicazione;
5. Direzione generale del personale, del bilancio e dei servizi strumentali;
6. Direzione generale dell'Unità di Missione per l'attuazione degli interventi del PNRR del MUR

## **1. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**

### ***1.1 Programmazione e pianificazione***

La fase di programmazione del Ciclo della *performance* dell'anno 2022 ha preso avvio con la pianificazione e programmazione volta a definire gli obiettivi che l'Amministrazione si prefigge di raggiungere nel medio-lungo termine e nel breve termine, e ha avuto inizio con l'Atto di indirizzo politico istituzionale adottato dal Ministro con decreto 4 marzo 2022, n. 271.

L'anno 2022 è stato caratterizzato, come si è detto, dall'implementazione delle nuove disposizioni per la predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) finalizzato ad *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, la costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”* (art. 6 DL n.80/2021).

In questo contesto il Piano, per il triennio 2022- 2024, costituisce, da una parte, il documento unico di riferimento, secondo una visione integrata e unitaria, per la pianificazione e programmazione delle attività del Dicastero e, dall'altra, lo strumento volto a consentire agli *stakeholders* la necessaria conoscenza dell'identità, dell'organizzazione, dei molteplici *asset* di intervento, del contesto operativo, degli obiettivi di *performance*, sia strategici che operativi, che si prevede di conseguire in termini di Valore Pubblico.

La coerenza complessiva e sostanziale del Ciclo della *performance* con il Ciclo della programmazione economico-finanziaria è stata garantita dalla collaborazione istituzionale tra l'Ufficio di Gabinetto, l'OIV e i centri di responsabilità amministrativa in coerenza con la definizione, nel corso dell'esercizio, della disciplina attuativa della programmazione integrata con l'individuazione degli strumenti assorbiti nel PIAO, ad opera del DPR 24 giugno 2022, n.81, e con la definizione del contenuto del PIAO, ad opera del DM 30 giugno 2022 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Ministro dell'economia e delle finanze.

Nel corso dell'intero anno 2022 l'OIV ha seguito le attività inerenti al Ciclo della *performance* per garantire l'accuratezza metodologica di tutto il processo, evidenziando non solo l'esigenza di rispettare le diverse scadenze previste per l'approvazione dei documenti inerenti al Ciclo della *performance*, ma anche l'esigenza di procedere all'integrazione degli strumenti di programmazione assorbiti dal PIAO.

Alla fase di pianificazione è stato dato impulso dall'Ufficio di Gabinetto con nota prot. n. 4534 del 24 marzo 2022 avviando l'attività di rilevazione dei dati e di raccolta dei contributi occorrenti per la predisposizione del Piano della *performance* 2022-2024.

Con nota prot. n. 7489 del 27 maggio 2022, a firma del Capo di Gabinetto, è stato trasmesso a questo Organismo lo schema di Piano della *performance* 2022 – 2024 e lo schema di Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022 – 2024.

L'OIV si è inizialmente espresso sullo schema di Piano della *performance*, rilevando da subito l'esigenza di integrazione, stante l'intervenuta approvazione da parte del Consiglio dei ministri il 26 maggio 2022 dello schema di decreto recante l'individuazione e l'abrogazione dei piani assorbiti. L'OIV, con nota del 10 giugno 2022, in vista della definizione del PIAO nel termine del 30 giugno fissato dall'art. 7 comma 1 lettera a) del decreto-legge 30 aprile 2022, n.36, ha formulato alcune raccomandazioni metodologiche in coerenza con il decreto legislativo 27 giugno 2009, n.150 e con le linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica.

In particolare le indicazioni hanno riguardato principalmente l'opportunità di disporre di un idoneo supporto informatico ed informativo, considerato una condizione abilitante per le attività di misurazione e valutazione, l'esigenza di verificare la misurabilità di alcuni obiettivi individuati nella bozza di Piano, e l'opportunità di provvedere alla pesatura degli obiettivi specifici triennali e degli obiettivi annuali assegnati ai Centri di responsabilità amministrativa. L'OIV ha anche rilevato l'eccessiva numerosità di obiettivi e indicatori suggerendo un approccio maggiormente selettivo.

Allo stesso modo l'Organismo ha formulato le proprie valutazioni anche sullo schema di Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022 – 2024, contestualmente sottoposto alla sua attenzione e, anche in questo caso, ha richiamato l'esigenza di integrazione del piano assorbito nel PIAO. L'OIV ha inoltre verificato la coerenza dello schema di Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza con gli obiettivi previsti nel Piano della *performance*, e ha rimarcato la necessità che le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza,

contenute nella bozza di Piano, fossero opportunamente riproposte in una visione integrata e adeguata al quadro complessivo programmatico sviluppato all'interno del documento unico di programmazione e *governance* definito nel PIAO.

L'OIV ha quindi seguito, sempre in raccordo con l'Ufficio di Gabinetto, la fase di predisposizione del PIAO e con nota prot. n. 104 del 16 settembre 2022 si è espresso favorevolmente sul documento, come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con decreto ministeriale n.728 del 24 giugno 2021. In particolare l'OIV ha dato atto dell'inserimento nel Piano dei contenuti previsti dal citato decreto interministeriale del 24 giugno 2022, del recepimento delle indicazioni metodologiche impartite dall'OIV, e ha formulato la raccomandazione di una tempestiva approvazione del PIAO dando atto del formale avvio del Ciclo della *performance* 2022.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022 – 2024 del Ministero dell'università e della ricerca, che include la Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione per l'anno 2022, è stato adottato dal Ministro con decreto del 13 ottobre 2022, n. 1174 costituendo il formale avvio del Ciclo *performance* 2022-2024.

Alla data di redazione del presente documento, il Ciclo della *performance* dell'anno 2022 non si è ancora concluso, dal momento che, come previsto dal primo comma dell'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, la Relazione sulla *performance* deve essere approvata dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo indipendente di valutazione entro il 30 giugno di ogni anno.

È opportuno sottolineare che anche in relazione all'impulso impartito dall'OIV, il PIAO 2022-2024 ha costituito per il MUR la prima esperienza di un percorso volto non solo all'implementazione delle nuove disposizioni di semplificazione ma al miglioramento progressivo, nell'ambito della programmazione integrata, dei diversi processi. In quest'ottica il Ministero ha stabilito di proseguire le attività di collaborazione per l'integrazione dei piani allo scopo di partire, già dall'edizione 2023-2025, con una programmazione completamente rinnovata. Il PIAO 2022-2024 prevede, a tal fine, la costituzione di un "*Integration Team*", coordinato dal Segretario e composto dai responsabili delle sezioni e sottosezioni del PIAO 2023 (Valore Pubblico e strategie; Performance; Anticorruzione e Trasparenza; Organizzazione; Lavoro Agile; Fabbisogno del personale; Formazione del personale; con l'aggiunta dei responsabili dell'Area economico-finanziaria-patrimoniale; della Transizione Digitale; della Comunicazione), dai responsabili delle politiche 2023-2025.

Il percorso dell'*Integration Team* è stato avviato e coordinato dal Segretario generale il 18 ottobre 2022 e, a valle di un serrato numero di incontri con integrata una fase di formazione affidata ad un esperto esterno, ha portato, in coerenza con il nuovo atto di indirizzo politico istituzionale per l'anno 2023 approvato con decreto del Ministro 6 febbraio 2023, n.59, in raccordo con la Nota integrativa alla legge di bilancio per l'anno 2023 e per il triennio 2023 – 2025, alla predisposizione del PIAO 2023-2025 approvato dal Ministro con decreto 29 marzo

2023, n. 179. A due anni dalla sua costituzione il Ministero ha quindi rimesso in linea i cicli di programmazione con il tempestivo avvio al Ciclo della *performance* per l'anno 2023.

### **1.2 Monitoraggio**

In assenza di idonei sistemi informatici e informativi a supporto delle attività di misurazione e di valutazione della *performance*, la cui disponibilità è stata più volte raccomandata da questo Organismo, le attività di monitoraggio previste dal punto 5.2 del Sistema di Valutazione della *performance* del MUR (SMVP 2021), sono affidate a dati raccolti tramite fogli *Excel* e a relazioni corredate da documentazione predisposte dai dirigenti preposti.

Come si esporrà in maniera più approfondita nel prosieguo della presente relazione, nel paragrafo dedicato alla descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV, per quanto di competenza ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n.150/2009, l'OIV ha ritenuto opportuno svolgere a fine anno una verifica a campione sugli esiti del monitoraggio e sul grado di realizzazione di alcuni obiettivi, anche al fine di valutare eventuali indicazioni metodologiche per la predisposizione del PIAO 2023-2025.

### **1.3 Rendicontazione**

L'attività di rendicontazione per l'anno 2022, ultima fase del Ciclo della *performance*, quale comunicazione e condivisione dei risultati raggiunti e della relativa valutazione, è alla data di redazione del presente documento in via di preparazione sia per quanto riguarda la rappresentazione dei dati inerenti alla Nota integrativa al Rendiconto generale dello Stato, in relazione alla programmazione strategica, che per quanto attiene alla predisposizione della Relazione sulla *performance* 2022.

## **2. VALORE PUBBLICO**

Il Piano integrato di attività e organizzazione per il triennio 2022- 2024 è stato approvato in applicazione delle disposizioni di semplificazione introdotte nell'ambito delle riforme del PNRR dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 e attuate con il DPR 24 giugno 2022, n. 81 e con il Decreto interministeriale del 30 giugno 2022, n.132.

L'Amministrazione, seppur nei limiti di un primo esercizio di applicazione delle citate disposizioni, ha predisposto un documento unico di riferimento, secondo una visione integrata e unitaria, per la pianificazione e programmazione delle attività del Dicastero.

Il Piano è stato strutturato, secondo le indicazioni del Decreto interministeriale del 30 giugno, in quattro sezioni, le prime tre dedicate alla presentazione della struttura del Ministero, al Valore Pubblico, alla performance, alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, all'organizzazione e capitale umano, la quarta al monitoraggio delle misure programmate.



Il Piano, è stato redatto anche con lo scopo di consentire agli *stakeholders* la necessaria conoscenza dell'identità, dell'organizzazione, dei molteplici *asset* di intervento, del contesto operativo, degli obiettivi di performance, sia strategici che operativi, che si prevede di conseguire in termini di Valore Pubblico. Tale aspetto, ai sensi delle nuove disposizioni, comporta una selezione delle politiche dell'ente che si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (*Sustainable Development Goals* dell'Agenda ONU 2030).

Il PIAO 2022-2024 fotografa l'orizzonte del Valore Pubblico del MUR attraverso gli obiettivi specifici triennali di performance organizzativa rimandando al PIAO 2023-2025 la sua analitica pianificazione e misurazione. A tal fine si prevede l'attivazione del sopra richiamato meccanismo di collaborazione tra le diverse articolazioni organizzative responsabili dei piani assorbiti, attraverso l'*Integration Team* coordinato dal Segretario generale. Il processo è stato attivato e ha portato all'individuazione nel PIAO 2023-2025 di n.6 obiettivi di valore pubblico misurati con una metodologia di valutazione attraverso un nuovo indicatore composito "*espressivo della capacità del Ministero di migliorare il livello di benessere complessivo (sia economico che sociale, ambientale e sanitario ecc.) degli utenti e degli stakeholders*" (DM del 29 marzo 2023, n.179 - PIAO 2023-2025). Il PIAO 2023-2025 del MUR contiene inoltre 38 strategie attuative dei 6 obiettivi funzionali alla creazione di Valore Pubblico; 65 obiettivi operativi di performance funzionali alle strategie attuative dei 6 obiettivi di Valore Pubblico; 120 misure anticorruzione e trasparenza integrate con i 65 obiettivi operativi di performance e, dunque, funzionali a proteggere i 6 obiettivi di Valore Pubblico; 6 azioni formative funzionali ai 6 obiettivi di Valore Pubblico, misurate con 6 indicatori di salute delle risorse.

### 3. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

L'Amministrazione, per il triennio di riferimento 2022-2024, ha definito, ai sensi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, n.40 obiettivi specifici triennali da raggiungere nel medio-lungo e nel breve periodo, in coerenza con gli obiettivi generali con lo scopo di orientare tutto il processo di programmazione, la *performance* organizzativa attesa, in funzione della creazione di Valore Pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere dei destinatari, esterni ed interni, delle politiche e dei servizi. Tali obiettivi sono riportati nella sotto sezione Valore Pubblico.

La pianificazione delle attività amministrative relativamente alla *performance* organizzativa è stata definita dall'organo di indirizzo politico in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e sulla base delle "Linee guida per il Piano della *performance*", adottate dal Dipartimento della funzione pubblica il 16 giugno 2017.

L'Amministrazione ha poi declinato nella sotto sezione *performance* i n.40 obiettivi specifici triennali in n.75 obiettivi annuali affidati ai Centri di responsabilità amministrativa e all'Unità di missione PNRR.

Al grado di raggiungimento di tali obiettivi specifici annuali è stata, pertanto, collegata la *performance* organizzativa, intesa quale sintesi dei risultati raggiunti dall'Amministrazione nel suo complesso e da ciascuna articolazione ed unità organizzativa ai fini del conseguimento delle *performance* attese.

L'azione coordinata dell'Ufficio di Gabinetto e dell'OIV ha sempre assicurato la coerenza sostanziale tra le attività gestionali e il piano degli obiettivi e delle azioni per programma delineato nella Nota integrativa alla legge di bilancio per l'anno 2022 e per il triennio 2022-2024.

Nel suo *iter* procedurale, l'OIV provvederà a misurare e valutare la *performance* organizzativa dell'Amministrazione nel suo complesso, tenendo conto dei seguenti elementi:

- misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi annuali e dei *target* associati agli obiettivi specifici triennali;
- verifica della effettiva funzionalità degli obiettivi annuali al perseguimento degli obiettivi specifici triennali;
- eventuali mutamenti del contesto interno ed esterno in cui l'Amministrazione ha operato nell'anno di riferimento;
- multidimensionalità della *performance* organizzativa, in coerenza con i contenuti del Piano

Preme sottolineare quanto anticipato con riferimento alle attività di monitoraggio ovvero che, nelle more dell'adozione di un sistema informatizzato di gestione del Ciclo della *performance* e di un sistema informatizzato per il controllo di gestione, l'attività di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa sarà effettuata attraverso l'acquisizione e l'analisi di dati forniti dalle singole Direzioni generali competenti e, quindi, secondo una modalità sostanzialmente auto valutativa.

Conseguentemente, al fine di ottenere una garanzia ragionevole circa l'affidabilità dei dati rendicontati, saranno realizzate una serie di verifiche preliminari attraverso attività di *auditing*, specifici approfondimenti, appositi incontri con le Direzioni generali.

#### **4. PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Attraverso un processo di *cascading* è stata prevista la declinazione degli obiettivi specifici triennali in obiettivi operativi annuali assegnati agli uffici dirigenziali generali e in linee d'attività/obiettivi operativi assegnati agli uffici dirigenziali non generali.

Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* per l'anno 2021, adottato con decreto del Ministro del 24 giugno 2021, n. 728, definisce il processo di individuazione e assegnazione degli obiettivi individuali stabilendo, in via generale, che gli obiettivi assegnati ai dirigenti siano stati ricondotti a tre tipologie: obiettivi specifici, obiettivi gestionali e obiettivi operativi.

Nell'ambito degli obiettivi operativi vengono individuati gli obiettivi di gruppo e/o individuali da assegnare al personale delle aree.

La *performance*, come illustrato dal SMVP adottato per l'anno di riferimento, è definita dall'insieme dei risultati attesi, misurati, monitorati, valutati ed espressi in termini quantitativi mediante l'uso di appositi indicatori e i contributi forniti in termini di comportamenti organizzativi e professionali da ciascun dipendente appartenente a una delle seguenti categorie:

- Segretario generale (9.1);
- Dirigenti di ufficio di livello generale (9.2);
- Dirigenti di ufficio di livello non generale (9.3);
- Personale delle aree (9.4);
- Personale in servizio presso gli Uffici di diretta collaborazione (9.5).

Il punteggio massimo, per tutte le categorie di valutati, è pari a cento ed è la risultante dei tre punteggi:

- punteggio attribuito alla *performance* organizzativa del Ministero;
- punteggio attribuito alla *performance* relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità o di appartenenza;
- punteggio attribuito ai comportamenti professionali e organizzativi.

È importante specificare che la misurazione e valutazione della *performance* del MUR nel suo complesso è una rendicontazione consuntiva e che solo dopo l'emanazione del decreto di approvazione della "Relazione sulla *performance*", di cui agli artt. 10 e 15 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, validata dall'OIV, sarà possibile definire il punteggio secondo i criteri e gli algoritmi stabiliti nel Sistema di misurazione e valutazione della *performance* 2021.

Poiché alla data di redazione della presente relazione non si è concluso il procedimento non è possibile dare conto degli esiti relativi al 2022.

Con riferimento all'applicazione dei sistemi premiali si rileva che non si sono ancora completamente conclusi i cicli relativi agli anni 2020 e 2021 non consentendo le rituali valutazioni sul monitoraggio. Le motivazioni di tali ritardi vanno rintracciate in quanto delineato in precedenza, sottolineando il ruolo propulsore e l'azione continua di stimolo svolto dall'OIV fin dal suo insediamento. In particolare, per quanto riguarda il 2020, anno di istituzione del Ministero, si è di recente provveduto all'erogazione dei premi per il personale delle aree a seguito della Contrattazione integrativa di sede sottoscritta nel mese di dicembre 2022. Sono tuttora in corso le procedure per la definizione della contrattazione integrativa per il personale dirigenziale di livello non generale. Per il personale dirigenziale di livello generale sono invece in fase conclusiva le valutazioni sulla base delle proposte dell'OIV. In particolare sulla base della Relazione annuale sulla *performance* 2020, approvata con DM n.987 del 23

luglio 2021 e della documentazione di misurazione individuale, ricevuta nei mesi di agosto e settembre 2022, l'OIV ha formulato le proposte di valutazione del Segretario generale e dei dirigenti di livello generale per il 2020, nel mese di ottobre 2022.

Per il 2021, a seguito della conclusione dei processi di valutazione del personale delle aree e dei dirigenti di livello non generale, l'OIV si accinge a formulare le proposte di valutazione individuale del Segretario generale e dei Dirigenti di livello generale, come richiesto dal Sistema di misurazione e valutazione, sulla base della documentazione ricevuta il 24 marzo 2023.

Contestualmente si procederà a chiudere anche il 2022, auspicabilmente con l'approvazione della Relazione sulla *performance* nel termine di legge del 30 giugno, seguendo l'indirizzo impresso dal Segretario generale di completare la chiusura del pregresso.

## **5. STRUTTURA TECNICA PERMANENTE E INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO**

La Struttura tecnica permanente per la misurazione della *performance*, prevista dall'art. 14, commi 9 e 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 e regolata per il Ministero dall'articolo 12 del DPCM 30 settembre 2020, n.165, è operativa con la nomina del Responsabile preposto avvenuta con decreto del Ministro dell'8 aprile 2022, n. 346.

L'OIV, nell'anno 2022, si è avvalso del Responsabile con qualifica dirigenziale di livello non generale, nonché di n.1 unità di personale, area funzionale III in servizio presso l'Ufficio del Gabinetto, funzionalmente dedicata alle attività della Struttura tecnica permanente, e di n.1 unità di personale, area funzionale III, in condivisione con l'Ufficio II del Gabinetto.

Gli spazi destinati alla Struttura tecnica, nella fase di passaggio alla sede del Ministero dell'università e della ricerca (MUR), sono stati ricavati inizialmente nell'ambito di quelli destinati transitoriamente alla Diretta collaborazione del MUR nel periodo di avvalimento presso il Ministero dell'Istruzione e del Merito e, successivamente, nel corso dell'anno, nella nuova sede del MUR. All'atto della redazione della presente relazione, la Struttura tecnica permanente è stata collocata presso il Segretariato generale con due unità di personale, il Responsabile e un Funzionario. In base alle segnalazioni dell'OIV sono in atto le misure di assegnazione delle risorse umane e strumentali necessarie per l'esercizio delle funzioni nei limiti fissati dall'articolo 12 del DPCM 30 settembre 2020, n.165 che prevede l'assegnazione alla Struttura tecnica permanente di un massimo di sei unità, di cui una di qualifica dirigenziale non generale.

L'OIV, constatata l'assenza di sistema informatico e informativo a supporto delle attività di controllo di gestione e del Ciclo della *performance*, ha raccomandato l'individuazione di soluzioni tecnologiche per quanto possibile tempestive.

Il Ciclo della *performance* è stato in ogni caso assicurato attraverso gli ordinari strumenti, compresa la compilazione di schede di rilevazione, applicando indicatori, valori *target* e misurazioni, sulla base di quanto stabilito nei documenti di riferimento.

## **6. ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

L'articolo 14 comma 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 attribuisce agli Organismi indipendenti di valutazione una serie di compiti, tra cui quello di promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza, di cui alla lett. g) del citato decreto.

Con l'adozione del decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33, in attuazione della legge 6 novembre 2012, n.190 c.d. "Legge anticorruzione", volta a contrastare e reprimere i fenomeni della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, è stato operato un corposo e sostanziale riordino della disciplina relativa agli obblighi di pubblicazione, trasparenza e diffusione di informazioni.

Nel corso degli anni il principio di trasparenza ha ricevuto una maggiore esplicitazione e ha esteso i suoi confini divenendo anche uno strumento di controllo diffuso da parte di cittadini e utenti, nell'ottica di garantire il c.d. "controllo diffuso" a consuntivo dell'attività programmatoria posta in essere dalle pubbliche amministrazioni.

In esecuzione delle deleghe contenute nella legge 7 agosto 2014, n.124 sono stati emanati il decreto legislativo 25 maggio 2016, n.97, c.d. "decreto trasparenza", di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, con il quale si è perfezionato il processo di riforma della trasparenza amministrativa, e il decreto legislativo 25 maggio 2017, n.74, che ha apportato significative e sostanziali modifiche al citato decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Il richiamato decreto del 2016, con l'intento di razionalizzare e riformare l'impianto normativo, ha ridefinito l'ambito oggettivo di applicazione della normativa sulla trasparenza, non più limitato alla sola individuazione degli obblighi di pubblicità e trasparenza, ma volto ad assicurare, altresì, la libertà di accesso. È stato, infatti, rafforzato l'istituto dell'accesso civico, semplice e generalizzato, esteso a chiunque ed esteso a tutti gli atti e a tutti i documenti, sia oggetto di pubblicazione obbligatoria secondo la normativa sopra richiamata, sia comunque detenuti dalle pubbliche amministrazioni.

Il "diritto a conoscere" documenti, informazioni e dati è un diritto acquisito e riconosciuto nel nostro ordinamento e si colloca all'interno dell'ormai consolidato concetto di *governance*, più comunemente conosciuto come *open government* ed è soggetto ai soli limiti previsti nella normativa di riferimento.

I contenuti, oggetto di pubblicazione obbligatoria, confluiscono in un'apposita sezione del sito istituzionale di facile accesso e consultazione, denominata "Amministrazione trasparente",

articolata conformemente alle indicazioni contenute nell'allegato tecnico del decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33 e secondo i dettami di cui alla delibera ANAC n. 1310 del 2016.

Il legislatore ha, altresì, inteso assicurare il coordinamento, in un'ottica di armonizzazione, tra gli obiettivi strategici individuati dall'amministrazione in materia di trasparenza, come inseriti nella specifica sottosezione del PIAO, e gli obiettivi di *performance* come delineati nella sottosezione del PIAO dedicata alla *performance*, al fine di garantire la corrispondenza e l'effettiva sostenibilità degli obiettivi medesimi.

In tale contesto, allo scopo di garantire l'osservanza del principio di trasparenza all'interno delle pubbliche amministrazioni e limitare possibili fenomeni corruttivi, l'OIV è chiamato ogni anno ad effettuare un'attività di monitoraggio, al fine di verificare e attestare l'avvenuta pubblicazione degli obblighi relativi alla trasparenza, selezionati annualmente dall'autorità competente secondo un'apposita rotazione che assicuri, nel corso del tempo, il controllo e il rispetto di tutti gli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia.

Tanto premesso, l'OIV del Ministero dell'università e della ricerca ha effettuato, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. g), del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 e delle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 201/2022, la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2.1.A – Griglia di rilevazione al 31 maggio 2022 della delibera n. 201/2022 e ha proceduto alla relativa Attestazione (nota prot. n. 58 del 24.06.2022).

Per la verifica puntuale della pubblicazione degli obblighi di cui alle griglie di rilevazione al 31 maggio 2022 (All. 2.1.A) l'OIV, con il supporto della Struttura tecnica, ha proceduto a riscontrare l'effettiva pubblicazione dei dati attraverso un'analisi dettagliata delle voci in controllo nella sezione "Amministrazione trasparente" sul sito istituzionale del Ministero, secondo le indicazioni contenute negli allegati 4 e 5 alla citata Delibera.

In tale occasione l'OIV ha segnalato nella Scheda di sintesi diverse criticità nella pubblicazione delle voci soggette a controllo di cui ha dato evidenza con l'attribuzione dei valori come prescritto dalla Delibera.

L'Amministrazione si è quindi attivata per assumere, nei termini previsti dalla Delibera, le iniziative utili a superare le criticità segnalate ovvero idonee a migliorare la rappresentazione dei dati per renderli più chiari e fruibili.

L'Organismo ha quindi monitorato le misure di adeguamento per superare le criticità segnalate.

Come ribadito nelle successive comunicazioni l'OIV ha registrato un miglioramento e apprezzato l'impegno dell'Amministrazione pur rilevando il permanere di criticità nella sezione Amministrazione trasparente. In particolare l'OIV ha svolto gli accertamenti tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e

della trasparenza ai sensi dell'art. 43, comma 1, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33, nonché avvalendosi del supporto della Struttura tecnica.

Si ritiene utile precisare, come evidenziato anche nella Relazione che il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha presentato all'Organismo in data 31 maggio 2022 (prot. n. 4182) relativa all' *"Assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2022 di cui alla Delibera Anac n.201 del 13 aprile 2022. Verifica OIV. Resoconto delle attività dell'RPCT"*, che il MUR, in base alla disciplina transitoria dettata dal decreto-legge 9 gennaio 2020, n.1, ha utilizzato per l'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza l'apposita sezione "Amministrazione trasparente" sul sito Web istituzionale dell'ex MIUR <https://www.miur.gov.it/>, in apposita sottosezione MUR, gestita dai competenti Uffici del Ministero dell'istruzione, in forza del regime transitorio di "avvalimento" cessato il 31 ottobre 2021.

Nella fase di avvalimento è stato attivato il nuovo dominio MUR <https://www.mur.gov.it> e dal 19 gennaio 2022 è stata resa operativa, con accesso dal sito istituzionale MUR, la sezione "Amministrazione trasparente" su dominio MUR. La pubblicazione dei dati è comunque stata assicurata, nelle more del completamento della migrazione degli stessi dall'uno all'altro sito, dal collegamento riportato sul sito istituzionale del MUR all'interno della sezione Amministrazione trasparente attraverso un "link" denominato "Archivio amministrazione trasparente".

L'OIV, da ultimo, in occasione della verifica della Relazione annuale del RPCT, ha comunque rilevato che permane l'esigenza di integrare e uniformare le pagine di amministrazione trasparente e di assicurare un sistema di monitoraggio e verifica sull'agibilità delle informazioni e sul rispetto degli obblighi anche con riferimento ai formati stabiliti dalla normativa.

### ***6.1 Sottosezione PIAO "Prevenzione della corruzione e della trasparenza e azioni intraprese dall'Amministrazione"***

La legge n. 190 del 2012, recante *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"* rappresenta la principale fonte del diritto in materia di misure di prevenzione della corruzione ed è tesa all'adozione di strumenti idonei a prevenire ed a reprimere con mezzi adeguati il fenomeno della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

Relativamente al triennio 2022 – 2024, la pianificazione delle attività volte al contrasto dei rischi corruttivi e le azioni per la promozione della trasparenza, che costituiscono contenuti specifici del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ai sensi dell'art. 1 legge n. 190 del 2012, risultano assorbite nell'apposita sezione del PIAO, a norma dell'art.1, lett. d) del decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n.81, in

conformità con il decreto legge n. 80/2021, art. 6, comma 2, lettera d), che individua proprio tra i contenuti del PIAO “gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione”.

La sottosezione del PIAO 2022-2024, relativa alla prevenzione della corruzione e trasparenza, è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza del Ministero (RPCT) sulla base della relativa nomina conferita con decreto ministeriale 19 febbraio 2021, n. 225, ed è redatta in continuità con il percorso di prevenzione del rischio corruttivo, avviato con il Piano triennale 2020-2022 e ulteriormente sviluppato con il Piano successivo 2021-2023.

Nel dettaglio, la sottosezione costituisce lo strumento e la sede in cui il Ministero delinea le proprie strategie di contrasto alla corruzione e programma le misure di prevenzione dei rischi corruttivi, in collegamento con gli obiettivi di *performance* e con il fine ultimo di contribuire alla generazione e protezione di Valore Pubblico.

Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio della corruzione, la pianificazione relativa all'attività di prevenzione della corruzione si presenta coordinata rispetto al contenuto degli altri strumenti di programmazione presenti nell'Amministrazione e, in particolar modo, individua alcuni obiettivi legati alla *performance* organizzativa.

Tale necessità di integrazione, d'altra parte, è stata più volte sottolineata dal legislatore, il quale, all'art. 1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ha espressamente previsto che gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto necessario degli atti di programmazione strategico – gestionale, tanto da prevedere all'art. 44 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33, che l'Organismo indipendente di valutazione verifichi la coerenza tra gli obiettivi previsti nella programmazione sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza e quelli indicati nel Piano della *performance*.

Secondo la normativa vigente, negli obiettivi oggetto della *performance* organizzativa (ex art. 8 d.lgs. 150/2009) e della *performance* individuale (ex art. 9 d.lgs. 150/2009), devono, infatti, considerarsi inclusi anche quelli relativi all'attuazione della legge 6 novembre 2012, n.190 e, in particolare, quelli finalizzati all'attuazione delle misure previste nel PTPCT (ora sottosezione “Prevenzione della corruzione e trasparenza” del PIAO).

La sottosezione “*Performance*”, include, tra gli obiettivi specifici triennali che il Segretariato generale deve perseguire in raccordo con le Direzioni generali, lo sviluppo delle attività volte alla prevenzione della corruzione ed alla promozione della trasparenza al fine di assicurare i valori costituzionali di imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione, implementando il sistema di prevenzione della corruzione, il sistema di gestione del rischio, alla luce della riorganizzazione del Ministero.



Altro obiettivo triennale correlato alla materia della prevenzione della corruzione e della trasparenza vede il coinvolgimento della neoistituita Direzione generale dell'internazionalizzazione e comunicazione, in particolare, l'obiettivo in questione si sostanzia nell'organizzare e strutturare la sezione "Amministrazione trasparente" del sito del MUR, portando a completamento e aggiornando costantemente la predetta sezione.

Nell'attività di coordinamento e di integrazione dei vari livelli di *performance*, tutti i Direttori Generali, in qualità di Referenti dell'RPTC, sono stati chiamati a mettere in atto le azioni più idonee ad assicurare la migliore organizzazione possibile e a favorire una rinnovata impostazione del lavoro al fine di assicurare il processo di condivisione necessario ad assicurare la migliore integrazione tra i contenuti attinenti alle azioni di prevenzione della corruzione e di trasparenza, nel il rispetto della normativa in materia.

Alla luce di quanto sopra esposto, appare evidente che la coerenza fra la programmazione dell'attività amministrativa e l'attività di prevenzione della corruzione e della trasparenza, quale forma di contrasto all'illegalità e motore di sviluppo dell'integrità e dell'etica pubblica, si conferma fra le priorità da perseguire anche ai fini del miglioramento continuo dell'efficacia e della qualità dei servizi.

Nei prossimi anni, il Ministero dell'università e della ricerca, nel realizzare gli atti programmatici fondamentali seguirà il principio fondamentale che vede la *performance*, organizzativa ed individuale, quale linea direttrice alla quale si collegano le diverse prospettive della trasparenza e della prevenzione alla corruzione creando così una necessaria relazione tra la *performance* amministrativa, le missioni istituzionali del Ministero e le risorse finanziarie necessarie per perseguirle. Il collegamento andrà a creare un sistema coerente e integrato tra la dimensione operativa (*performance*), quella legata all'accesso e all'utilizzabilità delle informazioni (trasparenza) e quella orientata alla riduzione dei comportamenti inappropriati e illegali (anticorruzione) in relazione anche con il sistema di programmazione strategica e con quella economico finanziaria.

## **6.2 Prevenzione della corruzione e trasversalità con i temi della trasparenza**

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della legge 6 novembre 2012, n. 190 recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) redige una Relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, la pubblica sul sito istituzionale e la trasmette all'organo di indirizzo politico e all'OIV.

L'OIV, ai sensi dell'articolo 1, comma 8 bis, legge 6 novembre 2012, n. 190, è chiamato a verificare i contenuti della Relazione annuale del RPCT e la coerenza degli stessi in rapporto

agli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti nella sezione dedicata del PIAO e agli altri obiettivi individuati nelle altre sezioni.

Ai fini di una migliore integrazione tra la sezione anticorruzione e trasparenza e la sezione *performance* del PIAO, il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA), approvato dal Consiglio dell'Anac il 17 gennaio 2023, valorizza la collaborazione tra RPCT e OIV.

Nel PNA 2022 viene affermato che: *“l’OIV si confronta sia con il RPCT - cui ha la possibilità di chiedere informazioni e documenti che ritiene necessari – che con i dipendenti della struttura multidisciplinare di cui sopra, anche attraverso lo svolgimento di audizioni. Qualora dall’analisi emergano delle criticità e/o la difficoltà di verificare la coerenza tra gli obiettivi strategici e le misure di prevenzione della corruzione con quanto illustrato nella Relazione stessa, l’OIV può suggerire rimedi e aggiustamenti da implementare per eliminare le criticità ravvisate, in termini di effettività e efficacia della strategia di prevenzione”*.

L’Organismo indipendente di valutazione (OIV), è, quindi, chiamato, in generale, a rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità dell’amministrazione e della *performance* degli uffici.

La Relazione costituisce un importante strumento di monitoraggio in grado di evidenziare l’attuazione di quanto programmato, l’efficacia o gli scostamenti delle misure previste rispetto a quelle attuate.

Dalla Relazione, infatti, deve emergere una valutazione del livello effettivo di attuazione delle misure contenute nella specifica sottosezione del PIAO. In particolare, il RPCT è chiamato a relazionare sul monitoraggio delle misure generali e specifiche individuate.

Le evidenze, in termini di criticità o di miglioramento, che emergono dalla lettura della stessa, devono guidare l’Amministrazione nella elaborazione della successiva programmazione in materia.

La Relazione costituisce, altresì, uno strumento indispensabile per la valutazione da parte degli organi di indirizzo politico dell’efficacia delle strategie di prevenzione perseguite e per l’elaborazione da parte degli stessi degli obiettivi strategici in materia.

Per l’anno 2022, con comunicato del Presidente dell’ANAC del 30 novembre 2022, è stato stabilito quale termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione della Relazione annuale, la data del 15 gennaio 2023.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ha provveduto alla pubblicazione della relazione il 18 gennaio 2023, dandone informazione all’OIV.

Nella riunione del 27 gennaio 2023, sulla base dell’istruttoria della Struttura tecnica permanente, l’OIV ha esaminato i contenuti della relazione e stabilito di richiedere al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) un’integrazione.

Il RPCT ha provveduto all’invio di una relazione integrativa con nota del 15 febbraio 2023.

L'esame dell'OIV, effettuato sulla base dell'istruttoria predisposta dalla Struttura tecnica permanente, ha riguardato la verifica dei seguenti elementi:

- conformità - ossia la verifica che la Relazione contenga tutte le informazioni richieste dalla normativa di riferimento usando la griglia predisposta dall'ANAC e che sia stata pubblicata nel termine prescritto e sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente";
- coerenza dei contenuti della Relazione in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza indicati nel PIAO 2022-2024 – Sottosezione Prevenzione della corruzione e Trasparenza e quelli indicati nella programmazione strategico-gestionale.

Con riferimento alla relazione 2022 nel suo complesso, alla luce delle integrazioni proposte dal RPCT, l'OIV ha ritenuto che l'Amministrazione abbia relazionato in maniera conforme alla griglia predisposta dall'ANAC.

In merito alla coerenza dei contenuti della relazione rispetto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza indicati nel PIAO 2022-2024 – Sottosezione Prevenzione della corruzione e Trasparenza e quelli indicati nella programmazione strategico-gestionale, l'OIV ha osservato che l'Amministrazione nel complesso ha dato conto delle azioni poste in essere come programmate.

Riguardo alla mappatura dei processi e all'analisi dei rischi, anche al fine dell'individuazione di misure specifiche di prevenzione della corruzione, dalla Relazione pubblicata è emerso uno scostamento rispetto al cronoprogramma contenuto nella sottosezione del PIAO 2022-2024 ma a fine settembre 2022, è stata avviata la mappatura integrata dei processi i cui primi esiti sono contenuti nel PIAO 2023-2025 approvato dal Ministro con decreto n.179, del 29 marzo 2023.

Per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione nella sezione amministrazione trasparente, l'OIV ha preso atto delle informazioni aggiuntive e dell'intervenuta acquisizione e attivazione della piattaforma informatica PAT (Portale Amministrazione Trasparente). Lo strumento infatti costituisce una condizione abilitante per la gestione avanzata delle pagine della sezione amministrazione trasparente. Tale condizione, unitamente alle azioni descritte nella relazione integrativa dell'RPCT, in alcuni casi espletate e, in altri, ancora in corso, quali l'adozione di *standard* uniformi e la responsabilizzazione dei dirigenti, rappresenta un passo avanti per assicurare omogeneità dei contenuti e completezza delle informazioni nelle voci della sezione Amministrazione trasparente.

In relazione alla misura della rotazione del personale delle aree la relazione integrativa non riferisce sulla rotazione dei dirigenti, i cui risultati positivi conseguiti alla fine del 2021 sono invece descritti nel paragrafo "rotazione ordinaria" a pag. 151 del PIAO 2022-2024, ma si sofferma sulle motivazioni che non hanno consentito, nel 2022, di procedere ad avviare i programmi periodici di rotazione graduale del personale delle aree menzionati nel PIAO 2022-

2024. Nello specifico, l'RPCT riferisce che la scarsa presenza di personale in servizio, attualmente nell'ordine del 50% della dotazione organica, non ha consentito di attuare nel 2022 tali programmi e specifica, che, non appena i numeri di organico consentiranno azioni di rotazione senza avere impatto di inefficienza sulla funzionalità dei servizi erogati, sarà possibile prevedere l'effettiva realizzazione della misura.

La Relazione integrativa dà infine atto dell'espletamento di tutti i passaggi procedurali per l'approvazione del Codice di comportamento successivamente adottato dal Ministro con decreto del 29 marzo 2023, n.236.

Nel complesso l'OIV ritiene che, nonostante alcuni disallineamenti rispetto alle attività programmate e l'oggettiva esigenza di integrare e uniformare le pagine di amministrazione trasparente, il MUR abbia realizzato gli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza e intrapreso una strada di miglioramento ponendo le condizioni per monitorare gli avanzamenti nell'ambito della programmazione integrata anche grazie al collegamento tra la sottosezione per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, gli obiettivi operativi e la relativa *performance*.

## **7.DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ**

Come già evidenziato nella Relazione sul Funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2021, anche per l'anno 2022 non si registrano aggiornamenti al documento con il quale, in data 30 dicembre 2016, l'ex Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca ha provveduto a rinnovare la Carta dei servizi e degli standard di qualità, rispondendo alla necessità di delineare i servizi erogati all'utenza dall'ex Dipartimento per l'istruzione superiore e per la ricerca ora Segretariato generale, secondo l'articolazione in direzioni generali e uffici, seguendo la metodologia indicata dalla delibera ANAC n. 88 del 2010, così come integrata e modificata dalla delibera n. 2 del 2012. Al momento della redazione della presente Relazione, il suddetto documento non risulta pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito Web istituzionale, così come disposto dall'art. 32 comma 1 decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Non si registrano, inoltre, modifiche nella composizione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), istituito con decreto 2 marzo 2022, n. 27, che, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate, esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica promuovendo, altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo. Anche per quanto riguarda l'Organismo paritetico per l'innovazione, istituito con decreto 25 febbraio 2022, n. 22, che persegue la finalità di attivare stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento di servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo al fine di

formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa, non risultano variazioni.

## **8. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

Le problematiche evidenziate in premessa, in relazione al contesto, e al punto 4, in relazione alla *performance* individuale, hanno reso difficile l'utilizzo dei risultati conseguiti nel precedente Ciclo della *performance*.

L'azione volta al recupero dei ritardi e all'implementazione delle nuove disposizioni sulla programmazione integrata ha portato a definire un quadro decisamente migliorato e più chiaro. La prospettiva di procedere alla validazione della Relazione sulla *performance* 2022 nei termini di legge del 30 giugno 2023, anche laddove ci fosse uno slittamento lieve rispetto alla tempistica prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, apre nuove prospettive sulla base del PIAO 2023-2025 che propone un approccio fortemente innovativo.

Il Segretario generale ha avviato un processo di revisione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* attualmente vigente presso il Ministero dell'università e della ricerca, al fine di incrementarne l'efficacia e migliorarne la gestione.

## **9. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV**

L'OIV si è attivato nel rispetto della normativa vigente in materia e sulla base delle indicazioni fornite con apposite delibere dall'autorità competente, per rispondere al dettato normativo in materia di misurazione e valutazione della *performance*.

La mancata adozione, anche per il 2022, di un sistema organico di controllo strategico e di gestione automatizzato non ha agevolato l'OIV in relazione all'attività di monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi e alla loro misurazione, non potendo contare su di una fonte di informazione attendibile ed oggettiva.

Infatti, In assenza di idonei sistemi informatici e informativi a supporto delle attività di misurazione e di valutazione della *performance*, la cui disponibilità è stata più volte raccomandata da questo Organismo, l'attività di monitoraggio, misurazione e valutazione della *performance*, realizzata nel corso del 2022, è stata effettuata attraverso l'acquisizione e l'analisi dei dati forniti dalle singole Direzioni generali competenti e con l'ausilio, laddove possibile, dei diversi strumenti di cui l'Amministrazione attualmente si avvale.

Va, altresì, ribadito che continua è stata l'interlocuzione dell'OIV, nel suo ruolo di supporto metodologico e di garante del rispetto delle norme vigenti, con le varie strutture dell'Amministrazione al fine di condividere soluzioni ai problemi di volta in volta riscontrati.

Le rilevazioni si sono basate sull'esame puntuale di tutta la documentazione rilevante e, in particolare, dei seguenti documenti, alcuni dei quali già richiamati:

- l'Atto di indirizzo del Ministro contenente le priorità politiche per l'anno 2022;
- le Note integrative a legge di Bilancio per il triennio 2022-2024;
- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024;
- Direttiva generale sull'attività amministrativa e sulla gestione 2022;
- Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2021;
- note istruttorie e i dossier predisposti dalla Struttura tecnica su richiesta dell'OIV su vari aspetti del Ciclo della *performance*.

Per quanto di competenza ai sensi dell'art. 6 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 e del punto 5.2 del Sistema di Valutazione della performance del MUR (SMVP 2021), questo Organismo, ha ritenuto opportuno svolgere, anche nelle more della disponibilità di sistemi informativi di supporto all'attività di misurazione della performance, una verifica a campione sugli esiti del monitoraggio al fine di verificare il grado di realizzazione di alcuni obiettivi.

Nel dettaglio, la verifica ha riguardato gli esiti del monitoraggio periodico svolto dai Dirigenti in base al punto 7.4 del SMVP 2021 sugli obiettivi attribuiti all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, anche al fine di valutare eventuali indicazioni metodologiche ai fini della predisposizione del PIAO 2023-2025.

L'esame istruttorio della documentazione prevenuta in relazione agli indicatori ha confermato l'esigenza di un modello uniforme per le attività di monitoraggio e rendicontazione, che agevoli la lettura del grado di avanzamento degli obiettivi.

In generale gli obiettivi su cui è stata richiesta la documentazione sono risultati conseguiti.

## **10. RACCOMANDAZIONI**

L'analisi effettuata nel corso dell'anno 2022 dall'Organismo indipendente di valutazione (OIV), nominato il 22 gennaio 2022, ha dovuto necessariamente tenere conto dei fattori illustrati in premessa che hanno inciso in maniera determinante sul contesto interno ed esterno dell'Amministrazione.

Sin dal suo insediamento, in data 22 febbraio 2022, l'OIV ha dovuto recuperare adempimenti inerenti agli anni pregressi nel contesto di un Ministero appena uscito dal periodo di transizione dovuto alla sua costituzione attraverso "spacchettamento" del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) coinciso, peraltro, con l'emergenza sanitaria.

Tanto rappresentato, complessivamente l'OIV ritiene che nel corso dell'anno 2022, pur nelle difficoltà rappresentate, siano stati comunque fatti progressi rispetto agli anni precedenti. Il tutto anche con l'implementazione delle nuove normative intervenute in materia e attuate nel corso dell'anno.

L'OIV registra una maggiore consapevolezza sul piano della programmazione strategica e ritiene che il complesso lavoro fatto dall'Amministrazione in particolare alla fine del 2022 e ad inizio 2023 abbia già portato ad una maggiore integrazione degli strumenti di programmazione sollecitata da questo Organismo in occasione della predisposizione del PIAO 2022-2024.

All'atto della redazione della presente relazione ci sono risultati tangibili quali il tempestivo avvio del Ciclo della *performance* 2023-2025, allineato con l'atto di indirizzo politico istituzionale del Ministro adottato nel mese di febbraio 2023, in coerenza con la nota integrativa alla legge di bilancio per l'esercizio finanziario 2023, e quindi con il Ciclo di bilancio.

In un'ottica di miglioramento per la prossima programmazione, è auspicabile che si lavori anche sulla chiarezza e miglior comprensibilità del Piano integrato di attività e organizzazione, per favorire un'analisi più efficace ed immediata delle priorità del Ministero e dei risultati attesi da parte dei differenti portatori di interesse.

Si raccomanda, inoltre, in un'ottica di graduale miglioramento del Piano un impegno maggiore nella definizione degli obiettivi, degli indicatori e dei *target* ad essi associati, in modo da rendere gli obiettivi di *performance* sempre più sfidanti e gli indicatori maggiormente calibrati rispetto alla misurazione degli stessi.

È auspicabile, pertanto, per il futuro, che si possa dare seguito alle iniziative già avviate, continuando nel contempo a individuare ulteriori linee di innovazione e ad introdurre obiettivi sfidanti per un "riorientamento" del Ciclo della *performance*, secondo una logica di gradualità e di miglioramento continuo, al fine di promuovere sempre di più il cambiamento verso una nuova cultura organizzativo-gestionale.

Dovranno proseguire le azioni di monitoraggio della sezione amministrazione trasparente del sito istituzionale assicurando completezza e tempestività nell'assolvimento degli obblighi secondo come declinati nel PIAO 2023-2025.

Il Collegio ritiene, inoltre, opportuno segnalare quella che sembra una criticità in una fase di consolidamento dell'Amministrazione che richiede un assetto organizzativo adeguato a sostenere e supportare le competenze del Dicastero. La carenza di personale in organico infatti, evidenziata in premessa come contesto per l'anno 2022, ancora al 1° gennaio 2023 non registra incisivi miglioramenti. La percentuale di vacanze è del 51,58% complessivo su una dotazione di personale rimodulata a 570 unità (fonte PIAO 2023-2025) il tutto con i due ulteriori uffici di livello generale introdotti nel 2022 con legge, articolati in ulteriori sei uffici di livello non generale.

Per questo, l'OIV auspica una tempestiva ed efficace conclusione dei processi di reclutamento e di formazione, per l'inserimento del personale nell'ottica del conseguimento di uno dei sei obiettivi di valore pubblico "SALUTE delle RISORSE" del PIAO 2023-2025. Obiettivo volto alla realizzazione della priorità politica del nuovo Atto di indirizzo politico istituzionale del Ministro per il 2023 "Consolidamento organizzazione e sviluppo *Policy communication*".

Resta fermo l'auspicio che nell'operatività del nuovo quadro organizzativo si possa introdurre un sistema di controllo strategico e di gestione automatizzato, interoperabile con le altre piattaforme informatiche, che possa supportare la dirigenza nelle azioni di monitoraggio intermedio degli indicatori di *performance*, e costituire uno strumento oggettivo di verifica per le attività di competenza dell'OIV finalizzate a favorire il controllo sulla realizzazione della programmazione strategica, nonché a rafforzare la gestione del rischio corruttivo nel controllo dei processi e delle attività oggetto di monitoraggio.

Nel contesto delle criticità evidenziate l'OIV, nell'ottica di poter assolvere alle proprie funzioni, rappresenta l'esigenza di poter contare su un rafforzamento della struttura tecnica permanente in termini di risorse umane e di poter contare su una definitiva collocazione idonea alle funzioni.