



Ministero
dell'Economia
e delle Finanze

RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE TRASPARENZA ED INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI

Organismo indipendente di valutazione della Performance



Anno 2023

INDICE

PREMESSA	4
Il contesto di riferimento	6
L'organizzazione	6
1 Il processo di attuazione del ciclo della performance	8
1.1 Il processo di pianificazione	8
1.2 L'integrazione con il ciclo di bilancio.....	9
1.3 L'integrazione con gli altri sistemi di controllo	10
1.4 Il monitoraggio intermedio 2023	10
1.5 La consuntivazione 2023	11
1.6 Monitoraggio sull'avvio del ciclo della performance 2024-2026.....	12
1.7 Monitoraggio sul processo di valutazione	15
2 Infrastruttura di supporto.....	17
2.1 Il sistema informativo SiSP a supporto della pianificazione e programmazione 2023-25	17
2.2 I sistemi dei controlli di gestione per il processo di valutazione	18
3 Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza/ PIAO – Sezione rischi corruttivi e trasparenza.....	19
3.1 Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza/PIAO – Sezione rischi corruttivi e trasparenza.....	19
3.2 Il rispetto degli obblighi di pubblicazione	19
3.3 Il monitoraggio sul Codice di comportamento	20
3.4 Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema della trasparenza ed integrità	22
4 Definizione e gestione degli standard di qualità e coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>	25
4.1 Indagini di <i>Customer satisfaction</i>	26
4.2 Sezione «Amministrazione Trasparente» del sito WWW istituzionale del MEF	29
5 Proposte di miglioramento e raccomandazioni	32
ACRONIMI	35

PREMESSA

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni è predisposta dall'Organismo indipendente di valutazione (OIV), con il supporto della Struttura tecnica permanente (STP).

E' opportuno rappresentare che l'annualità 2023 è stata caratterizzata da taluni elementi atipici e di transizione: i tempi tecnici di insediamento del nuovo esecutivo, ad esito delle elezioni politiche svoltesi nell'autunno del 2022; il conseguente slittamento della tempistica relativa all'adozione dell'Atto di indirizzo per le priorità politiche¹; il differimento dei termini previsti dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, per l'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 al 31 marzo 2023². Inoltre, anche la riorganizzazione in corso nel Ministero, con l'istituzione di due nuovi Dipartimenti³ e la modifica delle strutture operative a supporto del PNRR, ha inciso sui tempi del processo di programmazione 2023-2025.

La pianificazione per il triennio oggetto di osservazione, ai sensi di quanto previsto dal predetto decreto 80/2021, ha inteso dare evidenza del valore pubblico prodotto dall'azione del Ministero dell'economia e delle finanze; ferma restando l'integrazione fra i cicli del controllo strategico, della performance e della programmazione economico-finanziaria.

L'Atto di Indirizzo 2023, nell'ambito del processo di pianificazione strategica e di misurazione e valutazione della performance, ha stabilito le Priorità politiche dell'Amministrazione, tenendo conto dei principali documenti di programmazione del Governo, quali il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), la Nota di aggiornamento del Documento di Economia e finanza (NADEF) 2022 e il Disegno di Legge di Bilancio (DLB) 2023-2025. Tali

¹ Adottato in data 26 gennaio 2023.

² Art. 10, comma 11-bis, del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, convertito con modificazione con la legge 24 febbraio 2023, n. 14, in considerazione anche della necessità di riconfigurare e integrare in modo progressivo e graduale i piani/documenti preesistenti, allineando l'intero ciclo di programmazione del PIAO con quelli della programmazione della strategia di prevenzione della corruzione.

³ Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 26 luglio 2023, n. 125, entrato in vigore il 5 ottobre scorso, adottato ai sensi dell'articolo 13 del decreto-legge 11 novembre 2022, n. 173, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 dicembre 2022, n. 204, è stato istituito il Dipartimento dell'economia e apportate ulteriori modificazioni all'organizzazione. Con il decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2023, n. 74, all'articolo 20 è stato istituito il Dipartimento della giustizia tributaria. Al riguardo, preme evidenziare come ai sensi dell'articolo 20, comma 2-quinquies, del medesimo decreto-legge, introdotto dall'art. 1, comma 545, della legge 30 dicembre 2023, n. 213, entro il termine del 30 giugno 2024 si provvede alla conseguente riorganizzazione del Ministero dell'economia e delle finanze, alla ridefinizione della dotazione organica, con espressa ripartizione del personale dirigenziale e delle aree tra i differenti Dipartimenti, nonché all'organizzazione del Dipartimento della giustizia tributaria. Fino al conferimento dei nuovi incarichi dirigenziali, il Dipartimento della giustizia tributaria opera avvalendosi dei preesistenti uffici dirigenziali della Direzione della giustizia tributaria con competenze prevalenti nel rispettivo settore di attribuzione individuato dal suddetto Decreto nonché, sulla base di apposita intesa, delle attività svolte dagli uffici della Direzione del sistema informativo della fiscalità del Dipartimento delle finanze. Gli incarichi dirigenziali relativi ai preesistenti uffici dirigenziali della Direzione della giustizia tributaria cessano con il conferimento dei nuovi incarichi dirigenziali del Dipartimento della giustizia tributaria.

Priorità sono state sviluppate nel “Quadro sinottico della programmazione strategica”, esplicitando le finalità perseguite e il risultato atteso in termini di impatto, al fine di rappresentare il contributo prodotto dall’Amministrazione nel perseguimento del valore pubblico.

Nello specifico queste priorità politiche hanno guidato l'intero processo di pianificazione strategica del Ministero, contribuendo alla definizione del quadro di riferimento comune al ciclo di bilancio, al ciclo della performance e della programmazione strategica e hanno costituito, al contempo, il perimetro entro il quale è stata definita la pianificazione degli obiettivi declinati nella Direttiva generale, nella Nota Integrativa e nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

La Direttiva generale per l’azione amministrativa e la gestione 2023⁴ ha riportato gli obiettivi strategici, gli obiettivi strutturali e le risorse complessivamente assegnate a ciascun CDR. Gli obiettivi nella Direttiva sono stati misurati attraverso indicatori di efficienza ed efficacia.

L’impostazione del PIAO 2023-2025 ha favorito una visione di insieme; è stata infatti caratterizzata da una forma snella, in linea con le intenzioni del legislatore di semplificazione degli strumenti in uso. Ciò, altresì, nell’intento di facilitarne la lettura e di concentrare l’attenzione sugli elementi rilevanti della pianificazione, quali le priorità e i risultati attesi, nella prospettiva di una loro efficace comunicazione all’esterno (*accountability*) e di una migliore conoscenza e comprensione delle dinamiche che sorreggono gli esiti dell’azione pubblica.

In questo quadro di riferimento, la presente relazione si propone di essere una sorta di lente di ingrandimento su diversi aspetti relativi alla misurazione e alla valutazione della performance, alla trasparenza, nonché all’integrazione tra i diversi sistemi di controllo interno, consentendo di individuarne i punti di forza, di debolezza e soprattutto gli spazi di miglioramento per orientare il Ministero nella costruzione del nuovo ciclo integrato di pianificazione per il triennio 2024-2026.

L’Organismo indipendente di valutazione (OIV), nella sua sistematica azione di verifica e di controllo, nonché di supporto e presidio all’operato stesso dell’Amministrazione, si propone, pertanto, con questo documento di descrivere i risultati conseguiti, nonché le criticità riscontrate con riferimento al funzionamento complessivo dei sistemi, muovendosi per mezzo di un’analisi che tiene conto di diversi fattori incidenti in maniera significativa sul contesto di

⁴ Adottata in data 17 febbraio 2023.

riferimento, compreso l'assetto organizzativo del Ministero ancora in via di completa definizione.

Il contesto di riferimento

L'organizzazione

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) svolge le funzioni e i compiti spettanti allo Stato in materia di politica economico-finanziaria, di bilancio e programmazione degli investimenti pubblici. Tra le attività di competenza del Ministero rientrano quelle dirette al coordinamento e alla verifica della spesa pubblica e dei suoi andamenti, delle politiche fiscali e del sistema tributario e del patrimonio statale.

Al Ministero spettano, inoltre, i compiti di vigilanza su enti, attività e funzioni relative ai rapporti con le autorità di vigilanza e controllo previsti dalla legge.

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze, nella gestione attiva della politica economica e finanziaria, svolge le funzioni di competenza dello Stato nelle seguenti aree:

- Programmazione economica e finanziaria
- Politica economica e finanziaria
- Politiche, processi e adempimenti di bilancio
- Politiche fiscali
- Amministrazione generale, servizi indivisibili e personale.

Sulla base dell'impianto normativo⁵ riportato in nota, l'assetto organizzativo del Ministero dell'Economia e delle Finanze risultava articolato su quattro Dipartimenti:

- Dipartimento del Tesoro;
- Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;

⁵ Il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2019, n.103 (già modificato e integrato dal d.P.C.M. 30 settembre 2020, n. 161 e successivamente dal d.P.C.M. del 22 giugno 2022, n.100) aveva ridefinito la struttura organizzativa del MEF basandola su un modello dipartimentale che prevede che gli uffici del Ministero, ad eccezione di quelli di diretta collaborazione dell'Organo di indirizzo politico, siano ricondotti all'interno di Dipartimenti, le cui competenze sono state individuate sulla base di principi di omogeneità, complementarità ed organicità. Con decreto ministeriale del 30 settembre 2021 sono state individuate, nell'ambito degli uffici di livello dirigenziale generale dei Dipartimenti del Ministero dell'Economia e delle Finanze, le unità organizzative di livello dirigenziale non generale e definiti i relativi compiti ai sensi dell'art. 17, comma 4-bis, lettera e) della legge 23 agosto 1988, n. 400 nonché ai sensi dell'art. 4, commi 4 e 4-bis del Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Con il decreto ministeriale del 31 maggio 2022 si è provveduto ad individuare l'articolazione delle strutture territoriali del Ministero (Ragionerie territoriali dello Stato e Uffici di segreteria delle Corti di Giustizia tributaria - ex Commissioni tributarie) ed a definire i relativi compiti, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 7, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77 e dall'art. 8, commi 1 e 2, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, nonché dagli articoli 15, 16 e 17 del suindicato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 26 giugno 2019, n. 103.

- Dipartimento delle Finanze;
- Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi.

Il personale in servizio⁶ al MEF al 31 dicembre 2023 registra 9.431 unità, di cui 8.797 unità di personale non dirigenziale appartenente alle Aree e 634 unità di personale dirigenziale, distribuito tra prima e seconda fascia.

Il sistema degli *stakeholder* del MEF è evidentemente molto ampio. La mappatura degli *stakeholder* è riportata nella Figura 1 del PIAO 2024-2026⁷.

Nel corso del 2023, contraddistinto tra l'altro da un sempre più marcato impegno nel raggiungimento degli obiettivi prescritti dal PNRR, gli assetti organizzativi dell'Amministrazione hanno subito ulteriori modifiche e, più specificatamente:

- è stato istituito l'Ispettorato Generale del PNRR – IGPNNR, destinato allo svolgimento dell'attività di coordinamento operativo delle fasi di attuazione, gestione finanziaria, monitoraggio, rendicontazione e controllo del PNRR⁸;
- in un'ottica di riorganizzazione e razionalizzazione⁹ è stato istituito il nuovo Dipartimento dell'Economia. In via transitoria, in attesa della piena operatività del nuovo Dipartimento, quest'ultimo continua ad avvalersi dei corrispondenti uffici e servizi attualmente in capo al Dipartimento del Tesoro;
- in conformità con l'obiettivo del PNRR, segnatamente la milestone M1C1-R1.7, di incrementare, tra l'altro, l'efficienza delle strutture amministrative, centrali e territoriali, a sostegno della funzione giurisdizionale tributaria è stato istituito il Dipartimento della Giustizia Tributaria¹⁰, deputato allo svolgimento delle funzioni di spettanza statale di cui all'articolo 24, comma 1, lettera d-bis, del decreto legislativo n. 300/1999. Il Dipartimento della Giustizia Tributaria, pertanto, agisce attraverso i preesistenti Uffici della Direzione della Giustizia Tributaria con analoghe competenze nonché, sulla base di apposita intesa, avvalendosi delle attività svolte dagli uffici della Direzione del sistema informativo della fiscalità del Dipartimento delle finanze;

⁶ Personale in servizio computato secondo la posizione economica ricoperta. Fonte PIAO 2024-2026

⁷ https://www.mef.gov.it/ministero/oiv/documenti/MEF_PIAO2024-2026_VersioneFinale.pdf. - pag. 10.

⁸ Art. 1 del decreto-legge del 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con legge n.41 del 21 aprile 2023, e ss.mm. ii, presso il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato

⁹ Con l'entrata in vigore del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 125 del 26 luglio 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.220 del 20 settembre 2023, che ha modificato il richiamato regolamento di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 26 giugno 2019, n.103,

¹⁰ L'articolo 20, comma 2-ter, del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2023, n. 74, in attuazione della Legge 31 agosto 2022, n. 130.

- a fronte della necessità di un rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni in materia di valorizzazione e dismissione del patrimonio immobiliare pubblico¹¹ è stata istituita presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze una Cabina di regia per l'individuazione delle direttive in materia di valorizzazione e dismissione del patrimonio immobiliare pubblico. La Cabina di regia si avvale di una struttura tecnica che è stata incardinata nello stesso Ministero.

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze è dunque attualmente interessato da una fase di riassetto della compagine organizzativa che troverà puntuale definizione nel corso del 2024 con l'adozione degli atti formali che porteranno al consolidamento delle nuove architetture importate dalle recenti disposizioni normative.

Per le competenze in materia di politica tributaria, si avvale del supporto delle **Agenzie Fiscali**, che regolano il proprio intervento sulla base di quanto stabilito in apposite Convenzioni. Le Agenzie Fiscali sono:

- Agenzia delle Entrate,
- Agenzia del Demanio,
- Agenzia delle Dogane e dei Monopoli.

1 Il processo di attuazione del ciclo della performance

1.1 Il processo di pianificazione

Il processo di pianificazione strategica per l'anno 2023 si è svolto mediante l'adozione dei seguenti documenti:

Tabella 1 Data di adozione degli atti di pianificazione strategica per l'anno 2023¹²

Atti	Adozione	Data prevista	Rispetto della tempistica
Atto di indirizzo per le priorità politiche per l'anno 2023	Adottato dal Sig. Ministro 26/01/2023	Entro il 30 aprile 2022	●
Nota integrativa a Legge di Bilancio per il triennio 2023-2025 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025)	Validata 13/10/23	Entro il 13 ottobre 2023	●
Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2022	Adottata con D.M. 17 febbraio 2023	Entro 10 gg dalla pubblicazione della legge di bilancio	●
Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2023-2025	Adottato con DM 31 marzo 2023	Entro il 31 gennaio 2023	●

¹¹ Con decreto-legge 22 giugno 2023 n.75.

¹² Verde: rispetto della tempistica di adozione del documento; Giallo: documenti adottati oltre le date di scadenza, ma con una riduzione rispetto all'annualità precedente; Rosso: documenti adottati oltre le date di scadenza.

Nonostante l'avvio regolare, a valle dell'approvazione del Documento di Economia e Finanza DEF, del processo di pianificazione strategica, tuttavia gli atti successivi e collegati alla pianificazione sono stati adottati generalmente in ritardo, ad esclusione della Nota integrativa a Legge di Bilancio. Tra le ragioni di questi ritardi vi sono le complessità citate in premessa relative agli effetti del cambio di governo e della riorganizzazione in corso, nonché la stretta tempistica per la redazione e approvazione dei diversi atti richiesti a norma di legge. E' tuttavia evidente come, in assenza di una revisione generale degli atti di pianificazione in ottica di semplificazione, sia necessario uno sforzo ulteriore da parte di tutti i livelli coinvolti al rispetto della tempistica di pianificazione, così da consentire lo svolgimento corretto delle attività conseguenti.

Va comunque segnalato il rilievo delle attività svolte nell'ambito del Gruppo di lavoro interdipartimentale, composto dai responsabili delle varie prospettive programmatiche del Ministero, deputati al governo, al coordinamento e alla integrazione delle informazioni relative ai processi facenti capo ai diversi uffici e alla predisposizione dei diversi atti. Il Gruppo ha rappresentato una utile sede per il coordinamento, in una logica di integrazione, delle diverse unità organizzative, nonché di allineamento metodologico generale a partire dalle diverse problematiche evidenziate nel corso dei lavori.

1.2 L'integrazione con il ciclo di bilancio

Per ciò che riguarda l'integrazione con il ciclo di bilancio e il processo di pianificazione, è proseguito ai fini della semplificazione del processo l'affinamento delle funzionalità del sistema di flussi XML finalizzato a garantire un collegamento diretto tra il sistema **SiSP**¹³ e quello di **Note integrative**, anche attraverso il costante aggiornamento dei tracciati XML sia nella fase di pianificazione che di rendicontazione.

L'Ispettorato generale di bilancio della Ragioneria generale dello Stato, in data 22 dicembre 2022¹⁴, ha trasmesso l'analisi delle Note Integrative allegate al Disegno di Legge di Bilancio 2023-2025, invitando l'amministrazione a considerare le osservazioni sul contenuto della Nota integrativa rispetto alle indicazioni fornite con la Circolare RGS del 18 maggio 2022, n. 22 e con la allegata Nota Tecnica n. 2, insieme a suggerimenti utili per migliorare l'individuazione di obiettivi e indicatori, valorizzando così i contenuti forniti al Parlamento.

¹³ Il sistema informativo che supporta il processo di pianificazione del MEF.

¹⁴ Nota prot. n. 274556 del 22/12/2022 - Aggiornamento delle Note integrative per la legge di bilancio 2023-2025.

1.3 L'integrazione con gli altri sistemi di controllo

Nel corso del 2023 è continuata l'implementazione dell'applicativo **SiSP**, con la collaborazione dal *partner* tecnologico SOGEI, della funzionalità informatica che permette di effettuare alcuni collegamenti automatizzati con i sistemi informativi già presenti nel Ministero, attraverso la trasmissione di *file* XML che permettono lo scambio dati tra diverse basi informative detenute dai controlli di gestione. In particolare, l'implementazione ha riguardato il perfezionamento dei flussi XML di scambio con i Dipartimenti del MEF relativi ai dati attribuiti ad obiettivi/indicatori e criteri pianificati, nonché alle informazioni connesse all'attività di rendicontazione.

Queste funzionalità consentono un allineamento delle diverse informazioni presenti nei vari sistemi informativi, la riduzione degli errori e la velocizzazione del processo di alimentazione del sistema di pianificazione.

1.4 Il monitoraggio intermedio 2023

Il consueto monitoraggio intermedio¹⁵, riferito al periodo gennaio – giugno 2023, ha inteso verificare, oltre l'andamento delle performance del Ministero, l'attualità e la coerenza della pianificazione con la programmazione di bilancio e con i mutamenti degli indirizzi e delle priorità politiche intervenuti in corso d'anno.

La fase di monitoraggio, che, come da indicazioni dell'OIV, si sarebbe dovuta concludere nel mese di agosto 2023, ha subito un allungamento dei tempi a causa sia dell'aggiornamento della pianificazione sia del prolungarsi dei tempi necessari ad alcuni CDR per l'inserimento delle informazioni nel sistema SisP.

Dalle informazioni pervenute¹⁶ tramite il sistema SiSP con riferimento al 30 giugno possono essere avanzate le seguenti osservazioni:

- lo stato di avanzamento degli obiettivi è in linea con quanto previsto a inizio anno¹⁷, la pianificazione del Ministero, definita nella Direttiva generale e nel PIAO, ha subito alcune

¹⁵ All'Organismo indipendente di valutazione (OIV) è demandato il compito di monitorare la corretta attuazione del ciclo della performance, anche attraverso la verifica dell'andamento degli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento.

¹⁶ Con mail del 7 giugno 2023, sono state trasmesse le "Indicazioni operative per il monitoraggio intermedio" con le quali è stato richiesto ai CDR di comunicare il valore degli indicatori conseguito nel periodo di riferimento e lo stato di avanzamento della programmazione attraverso il Sistema SiSP.

¹⁷ Al termine del primo semestre, gli indici di performance degli obiettivi triennali si assestano in media intorno al 69,3%, mentre il valore medio dell'indice di performance dei piani operativi è di circa il 72,2%.

revisioni¹⁸ che hanno riguardato sia gli obiettivi triennali (strategici e strutturali), sia i piani operativi (obiettivi operativi di I livello). Nella maggior parte dei casi, le variazioni non hanno apportato cambiamenti sostanziali al complesso della programmazione;

- come già evidenziato in passato, la scelta in alcuni casi degli indicatori e l'individuazione di target poco sfidanti in fase di pianificazione non permettono sempre di osservare i progressi ottenuti nel tempo e l'eventuale processo di miglioramento posto in essere. Occorre pertanto migliorare la costruzione di indicatori e target, per consentire in fase di monitoraggio e consuntivazione la valutazione dei risultati effettivamente conseguiti;
- risulta ancora presente la criticità, riscontrata negli anni passati, relativa agli indicatori descritti come grado di realizzazione delle attività rispetto a quelle programmate. In alcuni casi, questi indicatori sono stati calcolati rispetto a quanto pianificato nel semestre e non nell'anno, inficiando così l'attendibilità degli indici sintetici di performance. Tale aspetto non facilita il monitoraggio dell'andamento delle attività. Si ritiene, infatti, che questo tipo di indicatori debba essere rendicontato rispetto all'intera annualità, al fine di garantire la verifica dell'effettivo stato di avanzamento delle attività. Per tale motivo, **nell'ambito delle future attività di monitoraggio, non saranno accettati stati avanzamento degli indicatori riferiti al semestre.**

Al fine di garantire la corretta e tempestiva alimentazione del monitoraggio, questo tema sarà messo all'ordine del giorno di uno degli incontri del Gruppo interdipartimentale. La correttezza delle informazioni restituite dal sistema di monitoraggio riveste, infatti, un'importanza cruciale, dal momento che consente di individuare le criticità e le relative soluzioni, costituendo elemento essenziale dell'attività di pianificazione.

1.5 La consuntivazione 2023

Alla data di predisposizione della presente Relazione, non sono ancora concluse le attività di consuntivazione di obiettivi e indicatori relativi all'anno 2023 da parte dei CDR¹⁹, funzionali alla stesura della Relazione di performance 2023, le cui attività si completano come previsto dalla

¹⁸ Ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 150/2009, tali modifiche saranno inserite nella Relazione sulla performance e saranno oggetto di valutazione da parte dell'OIV, ai fini della validazione di cui all'art. 14, co. 4, lettera c) del d.lgs. 150/2009.

¹⁹ Ai sensi del DPCM 158/2016, il processo di consuntivazione prevede che i CDR: entro il 31 marzo dell'anno successivo, procedano alla rendicontazione dei risultati conseguiti nell'anno precedente attraverso l'inserimento, nell'applicativo SiSP, dei valori realizzati dagli indicatori e dalla presentazione di una relazione sulle attività svolte e sui principali risultati conseguiti nell'anno; entro il mese di maggio, alla consuntivazione delle risorse finanziarie, economiche ed umane. Sulla base di tali informazioni sono poi predisposti i documenti di rendicontazione.

norma entro il 30 giugno²⁰. Il livello di raggiungimento degli obiettivi 2023 potrà essere approfondito e monitorato, come di consueto, nell'ambito delle attività finalizzate alla predisposizione e validazione della Relazione sulla performance 2023²¹.

Al seguente link è disponibile la Relazione di performance contenente la consuntivazione delle attività relative all'annualità 2022 <https://www.mef.gov.it/operazione-trasparenza/performance/relazione/index.html>.

1.6 Monitoraggio sull'avvio del ciclo della performance 2024-2026

Il processo di pianificazione strategica per il triennio 2024-2026, avviato a seguito della presentazione alle Camere del DEF 2023, si è sviluppato ulteriormente dopo l'emanazione della Nota di aggiornamento di settembre, in un contesto organizzativo in evoluzione. Il Ministero, infatti, è stato oggetto di una ristrutturazione che ha comportato l'istituzione di due nuovi Dipartimenti e modificato le strutture operative a supporto del PNRR.

Le attività si sono svolte nell'ambito del Gruppo interdipartimentale, costituito alla luce dell'introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)²² per dare progressiva attuazione alla pianificazione integrata del Ministero. Il gruppo di lavoro, composto dai responsabili delle varie prospettive programmatiche del Ministero²³, ha operato:

- in linea con un approccio misto "top-down bottom-up", garantendo una maggiore aderenza della pianificazione alle priorità del contesto di riferimento, nonché quelle del mandato di programma politico e migliorandone la qualità;
- al fine di assicurare il presidio del processo di pianificazione sia dal punto di vista dei contenuti che del rispetto dei tempi e delle scadenze.

Anche per questo ciclo, tuttavia, il contesto di riferimento e la riorganizzazione delle attività di programmazione del Ministero hanno nuovamente comportato una dilazione dei tempi di sviluppo della pianificazione e dell'adozione formale dell'Atto di indirizzo per la definizione delle priorità politiche²⁴ (firmato in data 7 dicembre 2023), della Direttiva generale per l'azione

²⁰ Articolo 10, comma 1, lettera b) del d.lgs. 150/2009.

²¹ Ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera c) del d.lgs. 150/2009.

²² Art. 6 del D.L. n. 80/2021.

²³ Gli Uffici di diretta collaborazione del Ministro, i referenti dei centri di responsabilità del Ministero, l'Ufficio che supporta il Responsabile della prevenzione della corruzione, il DAG - Direzione del personale, il Comitato Unico di Garanzia, la RGS con l'Ispettorato generale di bilancio e l'Unità di missione analisi e valutazione della spesa.

²⁴ Artt. 4 e 14, D.lgs. 165/2001, dell'art. 6, comma 1, D.lgs. 286/1999 e dall'art. 3, comma 1, lett. a) del DPCM 158/2016.

amministrativa e la gestione (firmata in data 7 febbraio 2024) e del Piano integrato di attività e organizzazione (firmato in data 19 marzo 2024)²⁵.

Al riguardo, si rileva che, pur riconoscendo il condizionamento esercitato dai documenti di programmazione di governo e dalla normativa di riferimento sui contenuti e sui tempi della pianificazione, si auspica, per il futuro:

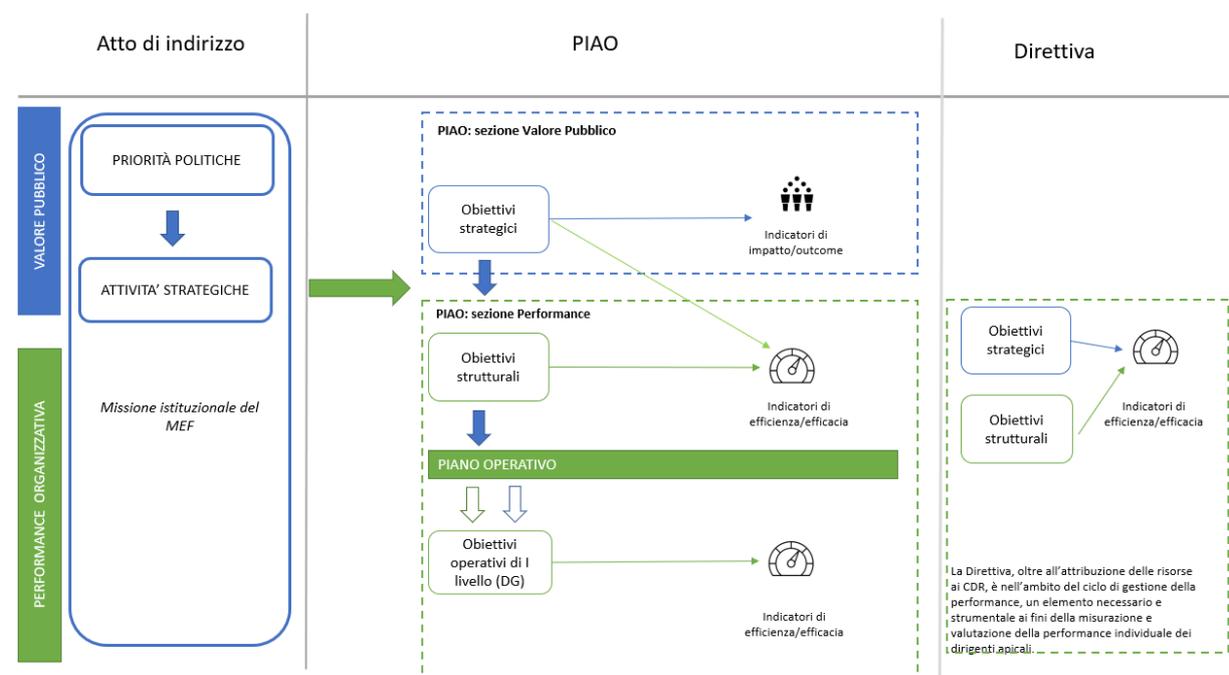
- di avviare le attività di pianificazione in modo da continuare a migliorare il rispetto delle tempistiche di programmazione e di emanazione dei documenti;
- di consolidare, nell'ambito del Gruppo interdipartimentale, il coinvolgimento coordinato e organizzato di tutte le parti interessate nel processo di pianificazione fin dalle prime fasi delle attività.

In generale, sarebbe, inoltre, opportuno un intervento del legislatore, al fine di riorganizzare l'intero sistema di pianificazione.

A supporto del processo di pianificazione 2024-26 sono state offerte alcune indicazioni metodologiche e attività operative. Dal primo punto di vista, è stata mantenuta inalterata la struttura semplificata della pianificazione (obiettivi triennali strategici/strutturali e obiettivi operativi), dando tuttavia maggiore evidenza alla dimensione di valore pubblico prodotto dall'attività del Ministero.

Lo schema seguito è illustrato nella Figura n. 1 seguente:

Figura 1: Schema generale a supporto della pianificazione degli atti di programmazione utilizzato nell'ambito del Gruppo interdipartimentale MEF



²⁵ L'articolo 6 del D.L. n. 80/2021 ha introdotto l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di adottare il PIAO entro il 31 gennaio di ogni anno.

In questa logica, il Gruppo interdipartimentale ha proseguito e sviluppato il metodo di lavoro impostato per la precedente programmazione, cercando di pianificare in modo integrato e di rendere meno frammentati i diversi processi decisionali, attraverso il coinvolgimento di tutte le parti interessate con incontri plenari, tematici e bilaterali. Ciò ha permesso di allineare, fin dalla stesura dell'Atto di indirizzo, le priorità e gli obiettivi alle strategie del Governo²⁶ e di rivedere, in una logica per *step*, un numero limitato di obiettivi strategici in funzione del risultato prodotto come benessere dei propri *stakeholder*.

I documenti di pianificazione hanno, come di consueto, rappresentato le linee strategiche e gli ambiti di intervento del Ministero per il triennio 2024-26, e tenuto conto delle peculiarità delle diverse Strutture²⁷.

Si rileva, al riguardo, lo sforzo dei CDR nel revisionare la pianificazione strategica in modo da descrivere il contributo del MEF al valore pubblico e cogliere le principali sollecitazioni provenienti dal contesto di riferimento. Inoltre, lo scambio e la condivisione delle informazioni hanno favorito una maggiore fluidità del processo e inciso positivamente sulla qualità della pianificazione.

In quest'ottica sono stati affrontati alcuni temi che hanno caratterizzato la pianificazione 2024-26 quali l'introduzione di uno specifico obiettivo organizzativo di riduzione dei tempi di pagamento²⁸ assegnato alle varie strutture in cui si articola il Ministero e l'attenzione rivolta verso gli obiettivi di riduzione della spesa, individuati dal DPCM del 7 agosto 2023, e la Direttiva 2023 del Ministro della Pubblica Amministrazione in tema di formazione.

Restano, comunque, margini di miglioramento. Tra i principali aspetti rilevati:

- è utile continuare a lavorare sulla trasversalità della pianificazione strategica rispetto alle strutture organizzative;

²⁶ La pianificazione strategica ha tenuto conto prevalentemente di quanto previsto dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), dalla Nota di aggiornamento del Documento di Economia e finanza (NADEF) 2023 e dalla Legge di Bilancio 2024-2026.

²⁷ La Sezione II del PIAO si compone di tre Sottosezioni: a) Valore Pubblico, b) *Performance*, c) Rischi Corruttivi e Trasparenza. Nella sottosezione "Valore pubblico", sono confluiti un numero limitato di obiettivi strategici, selezionati dai CDR tra quelli pianificati, per sperimentare, in modo progressivo, la misurazione del valore pubblico. Il risultato atteso è misurato in termini di *outcome* (economico, sociale, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo) e rappresentato in una "Scheda integrata" di programmazione che riporta le azioni della prevenzione e della corruzione a protezione del valore pubblico, nonché il fabbisogno di personale e le politiche necessarie per conseguirlo. La Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione del Ministero - anno 2024, ai sensi dell'artt. 4 e 14, d.lgs. 165/2001, ha costituito il documento di programmazione annuale che assegna, al Centro di responsabilità amministrativa - CRA, gli obiettivi strategici e strutturali da realizzare nell'anno, i cui risultati sono misurati in termini di efficienza ed efficacia, nonché le relative risorse (finanziarie, umane ed economiche).

²⁸ Come previsto dall'articolo 4-bis del decreto-legge n. 13 del 24 febbraio 2023.

- persistono delle difficoltà nel rappresentare e misurare il valore pubblico generato con appropriati obiettivi e indicatori; il collegamento tra politiche, azioni e risultati nei confronti degli stakeholder è migliorabile anche se si evidenziano passi in avanti;
- da migliorare l'integrazione della pianificazione, sintetizzata nelle Schede di valore pubblico, in una logica di gradualità, tendendo ad una costruzione ex ante delle varie sezioni delle predette Schede così da costituirne il riferimento per la stesura delle varie sezioni del PIAO.

Per la prossima pianificazione, si invita l'Amministrazione a proseguire l'esperienza avviata, con l'intento di rappresentare, nel medio periodo, in modo sistemico, l'impatto generato da tutte le politiche del Ministero, quale risultato di un processo integrato di attività/funzioni messe in campo dall'Amministrazione.

Si sottolinea, infine, l'importanza di includere all'interno del Gruppo interdipartimentale **una rappresentanza stabile dell'autorità politica**, che possa garantire un costante allineamento sulle tematiche trattate e una condivisione immediata delle scelte.

Il Gruppo interdipartimentale, i cui lavori si auspica vengano ripresi nel mese di maggio p.v., potrà, quindi, costituire la sede stabile in cui sviluppare e sistematizzare compiutamente, anche con specifici tavoli tematici, non soltanto l'attuale modello di pianificazione, ma tutte le fasi del ciclo della performance del Ministero (pianificazione, attuazione, monitoraggio, rendicontazione e valutazione).

1.7 Monitoraggio sul processo di valutazione

Di seguito le tavole sintetiche relative al monitoraggio del processo di valutazione per il triennio 2020-2022 e il biennio 2023-2024.

ANNUALITA' 2020	TIPOLOGIA PERSONALE	FASE DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE
	Dirigenti di I fascia	concluso
	Dirigenti di II fascia	concluso
	Personali aree professionali	concluso

ANNUALITA' 2021	TIPOLOGIA PERSONALE	FASE DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE
	Dirigenti di I fascia	concluso

	Dirigenti di II fascia	concluso
	Personali aree professionali	concluso

	TIPOLOGIA PERSONALE	FASE DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE
ANNUALITA' 2022	Dirigenti di I fascia	concluso
	Dirigenti di II fascia	concluso
	Personali aree professionali	concluso

Dall'analisi dei dati relativi alle valutazioni del personale dirigente per il triennio 2020-2022, emerge che il 99,22% dei dirigenti valutati **si è collocato nella fascia di punteggio massima**. Tale rappresentazione è il risultato della somma delle due dimensioni della valutazione (risultati e comportamenti)²⁹.

Per il personale appartenente alle aree professionali, dall'analisi dei dati relativi all'annualità 2022, **il 98,47% del personale si colloca nella fascia di risultato più elevata**³⁰.

	TIPOLOGIA PERSONALE	FASE DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE
ANNUALITA' 2023	Dirigenti di I fascia	In corso di definizione la fase di consuntivazione
	Dirigenti di II fascia	In corso di definizione la fase di consuntivazione
	Personali aree professionali	In fase di definizione delle istruzioni per l'avvio delle attività

	TIPOLOGIA PERSONALE	FASE DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE
ANNUALITA' 2024	Dirigenti di I fascia	Processo di assegnazione obiettivi e comportamenti avviato
	Dirigenti di II fascia	Processo di assegnazione obiettivi e comportamenti avviato
	Personali aree professionali	Processo non avviato

L'analisi mostra la quasi totale mancanza di differenziazione delle valutazioni. Le cause, in generale, sono probabilmente da ricercare sia nella mancanza di una consolidata cultura della valutazione sia nello stretto legame che, di fatto, si è venuto a creare tra risultati della valutazione e sistemi premiali. L'appiattimento verso l'alto delle valutazioni non solo non ha

²⁹ I dati sono disponibili sul Portale MEF al seguente link: <https://www.mef.gov.it/operazione-trasparenza/performance/dati-premi/index.html>

³⁰ I dati sono disponibili sul Portale MEF al seguente link: <https://www.mef.gov.it/operazione-trasparenza/performance/dati-premi/index.html>

consentito di individuare e premiare il merito, ma ha anche depotenziato la leva dell'incentivazione. Si suggerisce a tal fine, l'introduzione nel Sistema di misurazione e valutazione di meccanismi che possano contribuire 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. La differenziazione dei giudizi è un obbligo di legge e quindi va assicurato da parte di tutti gli attori di valutazione; pertanto, l'OIV ha raccomandato all'amministrazione di revisionare il Sistema al fine di cogliere gli aggiornamenti normativi recenti nonché l'opportunità di introdurre un sistema partecipato (incontri di calibrazione) per garantire uniformità metodologica valutativa e differenziazione dei giudizi prevista *ex lege*.

2 Infrastruttura di supporto

2.1 Il sistema informativo SiSP a supporto della pianificazione e programmazione 2023-25

Il processo di pianificazione strategica per il triennio 2023-2025 è stato supportato dal sistema informativo, denominato SiSP, rilasciato nel corso del 2016 e ogni anno aggiornato e implementato nelle sue funzionalità.

Il processo prevede che i CRA definiscano la proposta degli obiettivi con il supporto e l'ausilio dell'applicativo, quantificando anche le risorse finanziarie a livello di azione/economiche/umane necessarie al loro conseguimento.

In particolare, nell'anno 2023 sono state introdotte nuove funzionalità, quali:

- implementazione delle funzioni di stampa utili per gli utenti;
- ampliamento della tipologia di reportistica dinamica a supporto del processo di Pianificazione, in funzione delle richieste specifiche pervenute dai CDR (2023-2025).

Sul punto, nell'evidenziare la rilevanza dei sistemi informativi, in quanto raccolgono e gestiscono dati, dai quali hanno, poi, origine interi flussi di informazioni, utili anche a supportare le decisioni, si raccomanda una fattiva collaborazione da parte di tutti i CDR con l'OIV e con il *partner* tecnologico SOGEI nella fase di implementazione del SisP, per uno sviluppo armonico e coerente delle nuove funzionalità inserite nel piano tecnico di automazione che ogni anno viene redatto in collaborazione con il CDR del Gabinetto.

2.2 I sistemi dei controlli di gestione per il processo di valutazione

Come già rappresentato nelle precedenti Relazioni, i sistemi dei controlli di gestione di cui sono dotati i Centri di responsabilità del Ministero, sin dal 2001, attuano il monitoraggio della gestione e, attraverso l'analisi dei processi, propongono le misure correttive e di razionalizzazione organizzativa; gestiscono e aggiornano il sistema di contabilità gestionale dipartimentale, definendo i criteri per l'attribuzione dei costi e assicurando, altresì, il processo di consuntivazione e monitoraggio dei costi e delle informazioni quantitative della gestione. L'applicativo "Ds-Taxi" è lo strumento per sviluppare la lavorazione del *budget* e del consuntivo economico. Tale sistema è inoltre agganciato ai processi lavorativi di ogni centro di costo dei Dipartimenti al fine di valutare il costo delle strutture organizzative e dei programmi perseguiti con la spesa pubblica. Dall'applicativo "Ds-Taxi" vengono inoltre generati i flussi di dati html che alimentano il portale di contabilità economica analitica "Conteco". Mediante l'applicativo Conteco vengono svolti gli adempimenti di rilevazione integrata degli anni persona, di ripartizione finanziaria delle spese di personale dei programmi sulle azioni, di riconciliazione dei dati economici con i dati finanziari di bilancio.

Per quanto riguarda il processo di valutazione dei dirigenti apicali, nel corso del 2023 si è conclusa la sperimentazione della funzionalità di acquisizione/monitoraggio/rendicontazione degli obiettivi attribuiti agli stessi, all'interno del Sistema di pianificazione del Ministero (SisP) – sezione SIVADA sul portale *web* SisP, che fornisce un supporto informatico per la valutazione della dirigenza Apicale dell'amministrazione economico-finanziaria.

Per quanto riguarda il processo di valutazione del personale dirigente, l'Amministrazione si è dotata, sin dal 2002, di un'applicazione informatica, "Sistema di Valutazione delle prestazioni per il personale dirigente non apicale" (Si.Va.D.), attraverso la quale misurare e analizzare il contributo fornito dal singolo dirigente nel raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione. Il sistema, prevedendo specifici profili di accesso, garantisce la partecipazione attiva di tutti gli attori coinvolti e il presidio dell'intero processo.

Per quanto riguarda il processo di valutazione del personale delle aree professionali, l'Amministrazione si è avvalsa del supporto dell'applicativo predisposto in accordo tra la Direzione del Personale e la Direzione dei Sistemi Informativi e dell'Innovazione del Dipartimento DAG, nell'ambito dell'attuazione del progetto "*Cloudify Noi PA*".

3 Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza/ PIAO – Sezione rischi corruttivi e trasparenza³¹

3.1 Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza/PIAO – Sezione rischi corruttivi e trasparenza

Tabella 2 Data di adozione degli atti relativi al processo di prevenzione della corruzione per l'anno 2023³²

Atti	Adozione	Rispetto della tempistica
Relazione annuale del responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza relativa all'anno 2023	10 gennaio 2024	●

Per quanto riguarda **il rispetto dei termini di implementazione delle misure**, previsti nella sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-2025, l'Amministrazione riferisce che le scadenze sono state regolarmente osservate nel 98,65 % dei casi.

3.2 Il rispetto degli obblighi di pubblicazione

L'attività di verifica ed attestazione dell'assolvimento di alcuni degli obblighi relativi alla trasparenza ed integrità è effettuata da parte dell'OIV con le modalità recate nella delibera ANAC n. 203 del 17 maggio 2023, che indica l'attività di monitoraggio su specifiche categorie di dati. Per l'anno 2023, ai fini dello svolgimento delle verifiche sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza con rilevazione al 30 giugno 2023, l'Organismo ha utilizzato, per la prima volta, l'apposita applicazione web disponibile sul sito dell'ANAC a far data del 3 luglio. Tale nuova procedura ha comportato una fase di accreditamento da parte dell'OIV con le strutture ad esso afferenti, che si è rilevata complessa. L'applicazione ha consentito, comunque, all'OIV: di documentare le verifiche sugli obblighi di pubblicazione in apposita scheda di rilevazione al 30 giugno 2023, di convalidare le verifiche entro il 31 luglio 2023, termine successivamente prorogato al 15 settembre 2023, e con la convalida di trasmetterle all'Autorità ed estrarre tutti i documenti utili attestazione e scheda verifiche - ai fini della loro pubblicazione nella sezione amministrazione trasparente o società trasparente dei siti web delle amministrazioni/enti. È stato, pertanto, chiesto agli enti coinvolti: MEF, Agenzie Fiscali, GDF, Fondo, di voler inviare alla STP i dati di monitoraggio entro e non oltre il 14 luglio 2023, per consentire di svolgere la

³¹ La fonte dei dati riportati in tale sezione è la Relazione annuale sui risultati 2023 predisposta dal Responsabile della prevenzione corruzione e trasparenza, consultabile al seguente link <https://www.mef.gov.it/operazione-trasparenza/altri-contenuti/prevenzione-corruzione/index.html#relaz>.

³² Verde: rispetto della tempistica di adozione del documento; Giallo: documenti adottati oltre le date di scadenza, ma con una riduzione rispetto all'annualità precedente; Rosso: documenti adottati oltre le date di scadenza.

propria istruttoria. il monitoraggio eseguito dai RPTC delle varie strutture è stato sottoposto ad autonoma verifica di conformità della pubblicazione delle informazioni e dei dati in argomento, così come previsto, da parte dell'OIV. L'esito di tale verifica è stato riportato, successivamente, dall'Organismo nella apposita scheda di rilevazione. Le verifiche sono state convalidate entro il 15 settembre mediante l'applicativo informatico, reso disponibile dall'ANAC. La Struttura tecnica ha proceduto ad inviare poi a ciascun Responsabile l'attestazione dell'OIV. Il RPCT ha provveduto entro il 15 settembre: alla pubblicazione della predetta documentazione sul sito istituzionale di ciascun ministero/agenzia/corpo/ente nella sezione amministrazione trasparente- sottosezione di secondo livello controlli e rilievi sull'amministrazione- sottosezione di secondo livello organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe, attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

Nell'ambito dell'attività di monitoraggio, l'OIV ha rilevato alcune criticità, indicate nella Griglia di rilevazione e nella Scheda di sintesi, rinvenibile al seguente link: https://www.mef.gov.it/documenti-allegati/2023/operazione-trasparenza/20230911_DAG_USRPCT_All2_GrigliaRilevazioneANAC.PDF

Alla data di stesura della presente Relazione, si è proceduto a svolgere un monitoraggio circa il superamento di dette criticità, rinvenibile al seguente link: https://www.mef.gov.it/documenti-allegati/2023/operazione-trasparenza/20231130_DAG_USRPCT_All6.1_GrigliaMonitoraggio.pdf

3.3 Il monitoraggio sul Codice di comportamento

Con DM del 10 aprile 2015 è stato adottato il Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero dell'economia e delle finanze, che integra il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, emanato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62.

Nel corso del 2023 il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici ha subito delle modifiche ad opera del D.P.R. 13 giugno 2023 n. 81, che, intervenendo sul testo della disciplina vigente, ha introdotto delle significative novità, implementando le prescrizioni in materia di utilizzo delle tecnologie informatiche (art. 11 bis), dei mezzi di informazione e dei *social media* (art. 11 ter).

Inoltre, il citato D.P.R. ha parzialmente modificato la disciplina riguardante i rapporti con il pubblico (art. 12), le disposizioni particolari dettate per i dirigenti (art.13) e la formazione (art. 15).

Nell’ottica dell’adeguamento della disciplina interna alle prescrizioni introdotte dal D.P.R. 13 giugno 2023, l’Ufficio di supporto all’anticorruzione avrà cura di avviare le attività di aggiornamento del Codice di Comportamento del MEF.

Nel successivo prospetto è riportato l’andamento dei procedimenti disciplinari avviati nell’ultimo quinquennio per **fatti corruttivi aventi rilevanza penale**. Questi dati, sia pur non suscettibili di costituire una serie statistica, evidenziano, comunque, nel corso degli ultimi anni una tendenza alla riduzione del numero di procedimenti avviati in relazione a fatti corruttivi riconducibili all’attività di servizio svolta presso il MEF.

Anche tali indici potranno essere oggetto di osservazione nei prossimi anni, nell’ambito di una definizione di indicatori “*scientifici*” in grado di stabilire quanto sia alto il rischio che si possano verificare fatti di corruzione in un determinato contesto amministrativo (indicatori di rischio) e quanto siano efficaci le misure anticorruzione adottate dall’Amministrazione (indicatori di contrasto).

Tabella 3 Procedimenti disciplinari avviati a carico dei dipendenti per fatti corruttivi penalmente rilevanti

	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Segnalazioni pervenute</i>	3	4	2	1	0
<i>Procedimenti avviati</i>	3	4	2	1	0
<i>Procedimenti archiviati</i>	0	0	4	0	1

Come emerge dalla Tabella, nel corso del 2023 non sono stati avviati **procedimenti disciplinari per fatti corruttivi penalmente rilevanti**.

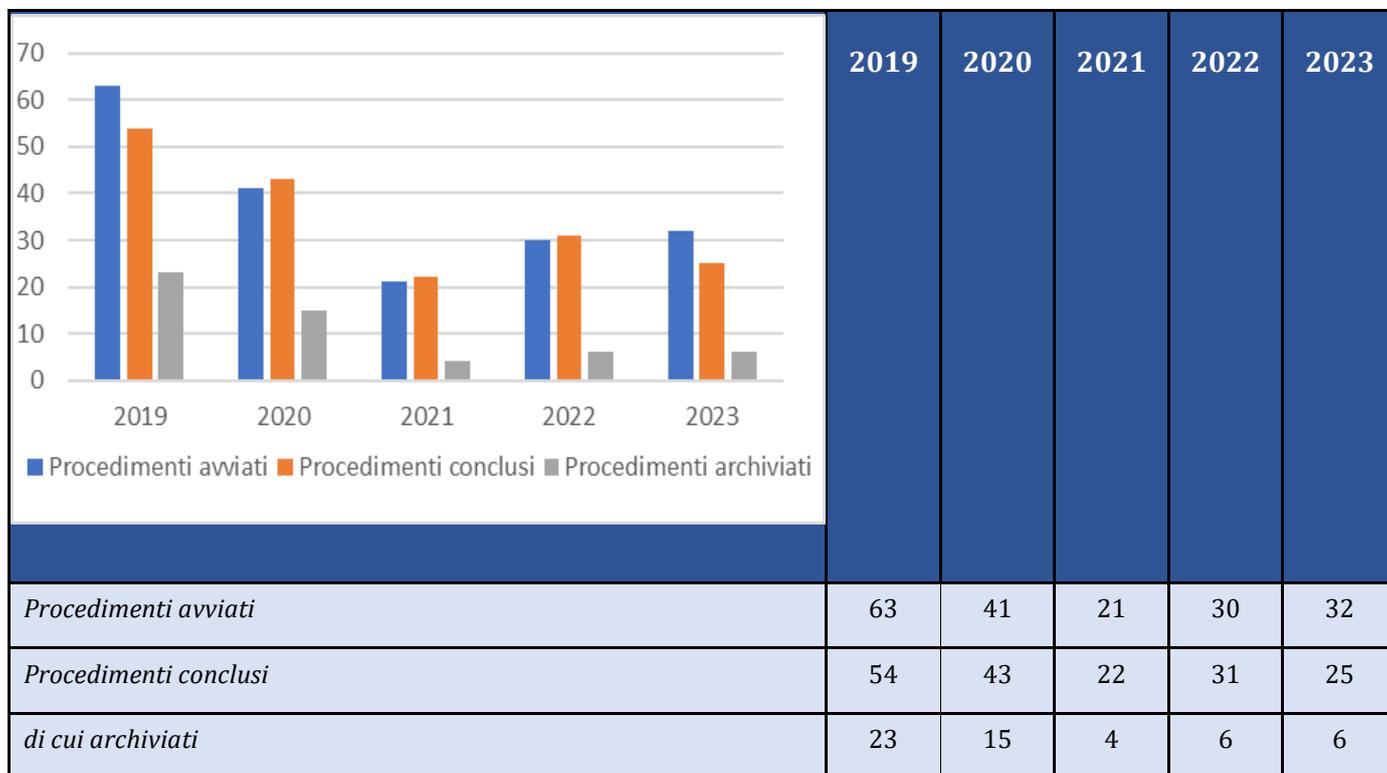
Nel seguente prospetto è riportato l’andamento dei procedimenti disciplinari avviati nel periodo 2019-2023 a seguito delle segnalazioni pervenute per violazioni del Codice di comportamento.

A riguardo, nella sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO 2023-2025 è stata confermata a carico dell’UPD la misura concernente il monitoraggio dei procedimenti disciplinari avviati e conclusi sulla base di una violazione del Codice di comportamento.

In attuazione di detta misura, è stata presentata al RPCT una relazione sugli esiti del monitoraggio svolto.

Nel seguente prospetto è riportato l'andamento dei procedimenti disciplinari avviati nel periodo 2019-2023 a seguito delle segnalazioni pervenute per violazioni del Codice di comportamento.

Tabella 4 Procedimenti disciplinari avviati a carico dei dipendenti per violazione del Codice di comportamento*



*Tutti i procedimenti penali danno luogo, comunque, all'avvio di procedimenti disciplinari per violazione del Codice di comportamento dei dipendenti MEF.

3.4 Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema della trasparenza ed integrità

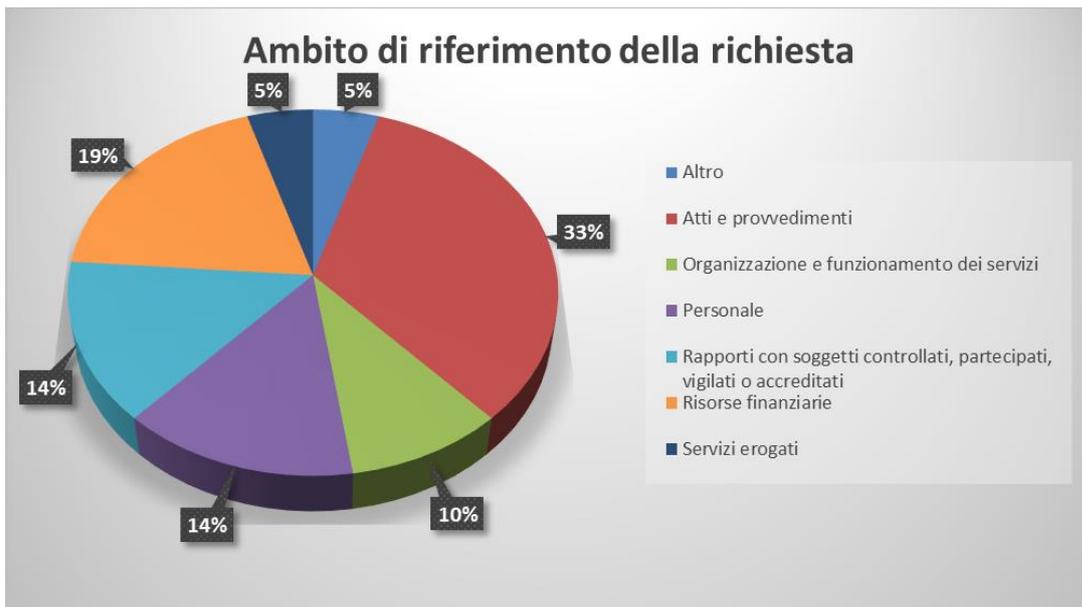
Tra gli elementi da considerare al fine di un monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema della trasparenza ed integrità nell'anno 2023, sulla base della documentazione disponibile allo scrivente OIV³³, si evidenzia quanto segue:

Dal 1° novembre 2022 al 31 ottobre 2023 sono state presentate al MEF n. 42 istanze di accesso civico generalizzato.

Le rappresentazioni grafiche illustrano i dati principali relativi a tali istanze, divisi per ambito di riferimento, tipologia del richiedente, esito dell'istanza.

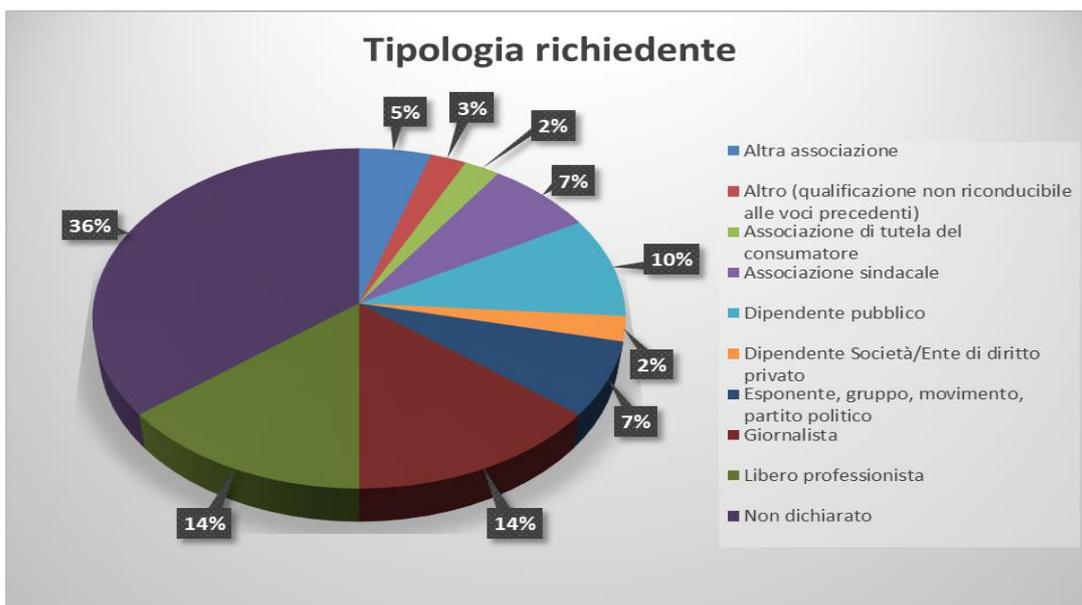
³³ Piao- Sezione rischi corruttivi e trasparenza 2023-2025e Relazione di consuntivo 2023.

Figura 2 Accesso civico generalizzato: ambito di riferimento



Dal Grafico di figura 2 si rileva che, analogamente all’anno precedente, la maggior parte delle istanze monitorate abbia riguardato principalmente l’ambito “Atti e provvedimenti” (ricerca di decreti ministeriali e interministeriali, provvedimenti di conferimento di incarichi). A seguire, il 19% delle richieste ha interessato le “Risorse finanziarie” con particolare riferimento alle detrazioni fiscali per i *super bonus*. Quest’anno tale ambito è risultato prevalente rispetto a quello del “Personale”, che nel precedente anno aveva raggiunto valori numerici superiori (24%).

Figura 3 Accesso civico generalizzato: tipologia richiedente



Il Grafico in figura 3, illustra come il 36% dei richiedenti non abbia fornito indicazioni sulla propria categoria professionale, dato in aumento rispetto a quello dell'anno precedente (28%). Le categorie maggiormente attive sono state quelle dei liberi professionisti (14%) insieme ai giornalisti (14%), a seguire i dipendenti pubblici (10%) ed infine le associazioni sindacali (7%) ed esponenti gruppi o movimenti (7%).

Figura 4 Accesso civico generalizzato: esito istanze



Infine, il Grafico in figura 4, mostra che il 43% delle istanze è stato accolto interamente, mentre il 29% non ha ricevuto accoglimento. Occorre rilevare che, l'iniziale difficoltà incontrata dagli utenti nell'individuazione dell'amministrazione che detiene dati e documenti, nel corso degli anni è diminuita. Infatti, le istanze risultate di competenza di altre amministrazioni, a cui le stesse sono state tempestivamente trasmesse, sono passate dal 17% del 2022 al 9% del 2023.

In prosecuzione del programma di formazione già avviato nel corso degli anni precedenti, nel 2023 sono stati organizzati ulteriori n. 41 corsi dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione³⁴;

La misura "**Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro**" è stata attuata, di seguito si riporta una tabella riepilogativa.

³⁴ Relazione annuale responsabile prevenzione corruzione e trasparenza anno 2023, pag. 9.

Tabella 5

	N. dichiarazioni predisposte	N. dichiarazioni sottoscritte	%
Cessazioni per dispensa dal servizio/inidoneità fisica	22	21	95%
Cessazioni per dimissioni collocamento a riposo)	403	266	66%
Cessazioni per licenziamento disciplinare	Nelle determinate di licenziamento senza preavviso è stata inserita la dichiarazione di <i>pantouflage</i> , per la specifica sottoscrizione da parte del dipendente licenziato.		

L'amministrazione riferisce che la misura riguardante il **monitoraggio delle dichiarazioni di incompatibilità ed inconfiribilità** viene regolarmente osservata mediante il monitoraggio delle dichiarazioni che pervengono all'Ufficio competente. Per l'anno 2023 fino al 31 ottobre sono state monitorate tutte le dichiarazioni di assenza di cause di inconfiribilità e incompatibilità.

Riguardo, poi, al **monitoraggio delle richieste di autorizzazione allo svolgimento di incarichi** (misura generale anch'essa prevista dai documenti di programmazione sopra citati), l'Amministrazione riferisce che alla data del 31 ottobre 2023 sono state rilasciate n. 134 autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali su un totale di n. 197 richieste pervenute.

4 Definizione e gestione degli standard di qualità e coinvolgimento degli stakeholder³⁵

Gli ambiti di attività sono:

1. progettazione e realizzazione di indagini e sondaggi di *customer satisfaction* (CS) rivolti al personale interno e agli utenti esterni che fruiscono dei servizi offerti dal MEF. I dati raccolti sono elaborati e analizzati al fine di monitorare la qualità dei servizi e formulare eventuali proposte di miglioramento;
2. adempimenti connessi alla pubblicazione dei flussi informativi destinati ad alimentare la sezione Amministrazione Trasparente del sito web del MEF in relazione agli obblighi previsti ai sensi del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, e successive modificazioni, in raccordo con le competenti strutture ministeriali.

³⁵ L'articolo 19-bis 'Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali' del decreto legislativo n. 150/2009 dispone che i cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative. Dispone inoltre che ciascuna amministrazione adotti sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati.

4.1 Indagini di *Customer satisfaction*

La progettazione e la realizzazione di indagini e sondaggi di CS sono state sostanzialmente articolate mediante la costruzione e l'utilizzo di questionari strutturati con un *focus* sulle informazioni e i servizi di assistenza prestati agli utenti dalle diverse strutture ministeriali.

I questionari somministrati sono il risultato di un'attività sinergica che impegna la Direzione della comunicazione e le strutture committenti. Gli obiettivi raggiunti sono coerenti con le disposizioni normative relative alla CS in relazione al monitoraggio dei servizi specifici offerti dal Ministero. Il fine è di ridurre al massimo lo scostamento tra le necessità dei cittadini e la prospettiva dell'Amministrazione sui servizi erogati o, per quanto riguarda invece i dipendenti MEF, sui processi lavorativi e il benessere organizzativo. Lo scopo è di avvicinare il più possibile i molteplici servizi offerti all'ampio ventaglio di attese di un'utenza eterogenea.

Alla luce di tali obiettivi, la Direzione della comunicazione (DCI) offre un supporto alle diverse strutture committenti che si concretizza nella realizzazione di strumenti di rilevazione *ad hoc* funzionali alle peculiarità di ciascuna struttura, dei servizi erogati e della tipologia di utenza alla quale essi sono destinati. Nel perseguire costantemente il miglioramento della qualità, la modalità di lavoro adottata tiene conto anche delle osservazioni e dei suggerimenti pervenuti all'Ufficio Relazioni con il Pubblico.

Per dare attuazione a quanto previsto dalla normativa sulla performance, si riportano di seguito i dati relativi alle rilevazioni effettuate dall'Ufficio V della DCI nel corso dell'anno 2023.

È opportuno precisare che le indagini di CS condotte dalla DCI vengono tendenzialmente effettuate su richiesta di altri Uffici del dicastero e in alcuni casi su iniziativa diretta.

Nel corso del 2023 le indagini concluse con esito positivo si sono concentrate sulle analisi di molteplici aspetti e sono state indirizzate a campioni interni ed esterni al MEF, come rappresentato di seguito. I dati delle survey effettuate nel 2023 sono riportati nella tabella 6 con l'indicazione della struttura che ha promosso la rilevazione (committente), del tipo di target, della modalità di somministrazione, del periodo di apertura della rilevazione e delle percentuali di risposta conseguite.

Tabella 6: riepilogo delle surveys erogate nel 2023

Denominazione	Committente	Utenza	Invito	Periodo apertura sondaggio		Invitati	Questionari		
				Inizio	Fine		Acquisiti	Completi	%
DSII - sistema a supporto delle progressioni economiche	DAG-DSII	interna	e-mail	13/02/2023	27/02/2023	250	78	68	27,20%
DSII - servizio di Posta Elettronica del DAG/UDCAP	DAG-DSII	interna	e-mail	13/02/2023	27/02/2023	386	127	122	31,61%
DSII - servizi intranet	DAG-DSII	interna	e-mail	13/02/2023	27/02/2023	600	253	241	40,17%
DSII - Modulo Valutazione Performance personale delle Aree	DAG-DSII	interna	e-mail	13/02/2023	27/02/2023	500	256	222	44,40%
DSII - servizi NoiPA	DAG-DSII	int/est	e-mail	13/02/2023	27/02/2023	5000	820	735	14,70%
DSII - Assistenza Postazioni di Lavoro (PDL) del DAG/UDCAP	DAG-DSII	interna	e-mail	13/02/2023	27/02/2023	396	135	127	32,07%
DSII - Istanze di liquidazione dell'equo indennizzo per eccessiva durata dei processi (Legge Pinto)	DAG-DSII	int/est	e-mail	13/02/2023	27/02/2023	108	20	20	18,52%
DSII - gestione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione	DAG-DSII	interna	e-mail	13/02/2023	27/02/2023	209	59	47	22,49%
DSII - applicativo SIAP/SPRING	DAG-DSII	interna	e-mail	13/02/2023	27/02/2023	1259	444	412	32,72%
DSII - servizi di videoconferenza	DAG-DSII	interna	e-mail	13/02/2023	27/02/2023	600	188	164	27,33%
DSII - servizio di Posta Elettronica del DAG/UDCAP	DAG-DSII	interna	e-mail	01/12/2023	15/12/2023	358	146	136	37,99%
DSII - servizi intranet	DAG-DSII	interna	e-mail	01/12/2023	15/12/2023	1138	564	526	46,22%
DSII - Modulo Valutazione Performance personale delle Aree	DAG-DSII	interna	e-mail	01/12/2023	15/12/2023	969	495	442	45,61%
DSII - servizi NoiPA	DAG-DSII	int/est	e-mail	01/12/2023	15/12/2023	5000	282	239	4,78%
DSII - Assistenza Postazioni di Lavoro (PDL) del DAG/UDCAP	DAG-DSII	interna	e-mail	01/12/2023	15/12/2023	361	142	134	37,12%
DSII - sistema a supporto delle	DAG-DSII	interna	e-mail	01/12/2023	15/12/2023	962	605	575	59,77%

Tabella 6: riepilogo delle surveys erogate nel 2023

Denominazione	Committente	Utenza	Invito	Periodo apertura sondaggio		Invitati	Questionari		
				Inizio	Fine		Acquisiti	Completi	%
progressioni progressioni verticali									
DSII - applicativo SIAP/SPRING	DAG-DSII	interna	e-mail	01/12/2023	15/12/2023	3245	1512	1408	43,39%
DSII - servizi di videoconferenza	DAG-DSII	interna	e-mail	01/12/2023	15/12/2023	1493	647	574	38,45%
DP Organizzazione trasferte di lavoro	DAG - DP	interna	e-mail	22/05/2023	19/06/2023	156	53	49	31,41%
DCI - URP	DAG - DCI	int/est	e-mail	05/06/2023	19/06/2023	660	213	137	20,76%
Indagine sul benessere del personale 2023 - CGT II grado della Liguria	DF - DGT	interna	e-mail	06/11/2023	13/11/2023	14	10	9	64,29%
Indagine sul benessere del personale 2023 - CGT di Palermo	DF - DGT	interna	e-mail	06/11/2023	13/11/2023	21	20	19	90,48%
Indagine sul benessere del personale 2023 - CGT II grado di Bolzano	DF - DGT	interna	e-mail	25/09/2023	02/10/2023	3	2	2	66,67%
Indagine sul benessere del personale 2023 - CGT di Forlì	DF - DGT	interna	e-mail	25/09/2023	02/10/2023	3	3	3	100,00%
Indagine sul benessere del personale 2023 - CGT di Bolzano	DF - DGT	interna	e-mail	12/06/2023	19/06/2023	3	2	2	66,67%
Indagine sul benessere del personale 2023 - CGT di Savona	DF - DGT	interna	e-mail	12/06/2023	19/06/2023	5	4	4	80,00%
Indagine sul benessere del personale 2023 - CGT di Siena	DF - DGT	interna	e-mail	10/05/2023	17/05/2023	4	4	4	100,00%
Indagine sul benessere del personale 2023 - CGT di Teramo	DF - DGT	interna	e-mail	10/05/2023	17/05/2023	5	5	4	80,00%
Indagine sul benessere del personale 2023 - CGT di Matera	DF - DGT	interna	e-mail	27/02/2023	06/03/2023	6	5	4	66,67%
Indagine sul benessere del personale 2023 - CGT di Udine	DF - DGT	interna	e-mail	27/02/2023	06/03/2023	6	6	6	100,00%

Molti dei sondaggi elencati hanno cadenza annuale così come previsto dal Decreto Ministeriale 30 settembre 2021 di attribuzione delle funzioni agli uffici del MEF.

Si ritiene opportuno evidenziare l'impatto positivo della collaborazione con la Direzione della Giustizia Tributaria (DGT) ora Dipartimento della Giustizia Tributaria, la quale, anche durante il 2023, ha permesso di conseguire risultati significativi nelle rilevazioni sul benessere organizzativo delle Corti di Giustizia Tributaria.

Nell'ambito delle sinergie con la DGT per le indagini di CS realizzate ciclicamente, la DCI ha potuto lavorare sia all'implementazione degli strumenti di rilevazione, sia alle attività di analisi e monitoraggio relative alla qualità dei servizi al fine di contribuire fattivamente al miglioramento dei processi di lavoro.

4.2 Sezione «Amministrazione Trasparente» del sito WWW istituzionale del MEF

Oltre alle attività di pubblicazione rappresentate nella tabella 7, la DCI ha continuato l'attività di riorganizzazione delle informazioni e degli archivi contenuti nella sezione Amministrazione Trasparente volta a una maggiore uniformità strutturale e all'offerta di maggiore fruibilità dei contenuti verso gli utenti.

Nel corso dell'anno 2023, la DCI ha processato 959 richieste di pubblicazione da parte dei vari Dipartimenti e dagli Uffici di diretta collaborazione del Ministro, così come riportato di seguito:

Tabella 7: riepilogo delle pubblicazioni Amministrazione Trasparente Anno 2023	
Direzione DAG	n° richieste lavorate
DCI	53
DP	254
DRIALAG	146
DSII	33
DST	8
OIV	10
Uffici a supporto della Capo Dipartimento DAG	14
Altri Dipartimenti	n° richieste lavorate
Dipartimento del Tesoro	51
Ragioneria Generale dello Stato	64
Dipartimento delle Finanze	293
Uffici Diretta Collaborazione del Ministro	33
Totale DAG	518
Totale Altri Dipartimenti	441
TOTALE GENERALE	959

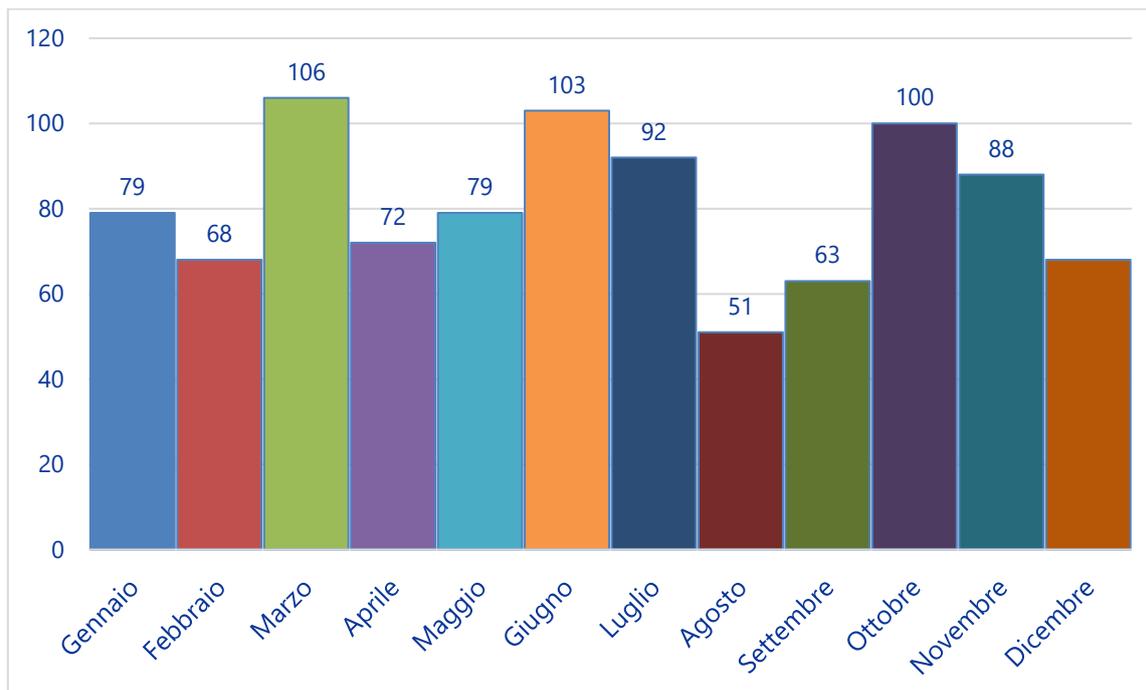
Le categorie, per cui sono state effettuate pubblicazioni in Amministrazione Trasparente nel 2023 sono elencate e conteggiate nella tabella seguente:

Tabella 8

Anno 2023	
Sezioni interessate	n° richieste lavorate
Interventi su Uffici di diretta collaborazione con il Ministro	13
Interventi su Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	20
Servizi erogati, Provvedimenti e Pagamenti	71
Interventi su personale e performance (inclusi concorsi e consulenti)	348
Bandi di gara e contratti	466
Varie (controlli e rilievi, enti controllati disposizioni generali)	41

L'andamento mensile delle richieste è riassunto nel seguente grafico:

Figura 5



L'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV), con l'ausilio della Struttura tecnica, svolge un ruolo di supporto metodologico sia nei confronti delle strutture amministrative sia nei confronti dell'Organo di indirizzo politico. Uno degli obiettivi del Gruppo di lavoro interdipartimentale prima citato è proprio quello di sviluppare, nel breve periodo, la comunicazione del PIAO all'interno del MEF e nel medio periodo, la partecipazione di utenti e *stakeholder* alla scelta degli obiettivi di valore pubblico, secondo i meccanismi della "programmazione partecipativa", nonché alla valutazione dei risultati. Da questo punto di vista, infatti, si riscontra come la valutazione della qualità dei servizi resi quasi mai venga considerata all'interno dei processi di pianificazione, né esista un sistema consolidato di auditing della qualità dei processi chiave e di servizio all'interno del MEF.

L'OIV raccomanda, nuovamente, di proseguire a sviluppare la valutazione partecipativa degli obiettivi più importanti e sfidanti dell'Amministrazione, quali gli obiettivi triennali relativi al valore pubblico, includendo in modo stabile l'analisi degli impatti all'interno del ciclo della *performance*. L'auspicio è che l'Amministrazione prosegua, anche mediante il predetto Gruppo di lavoro interdipartimentale questo percorso, così da integrare tale ambito anche all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance, inserendo in modo stabile la prospettiva partecipativa all'interno del sistema di pianificazione del Ministero, includendo indicatori specifici relativi alle attività di *Customer satisfaction*, già svolte in modo ordinario dall'Amministrazione, ed i loro esiti per il miglioramento delle azioni ministeriali.

5 Proposte di miglioramento e raccomandazioni

Le raccomandazioni dell'OIV relative alla Relazione sul funzionamento del sistema sono, in sintesi, le seguenti.

1. Assicurare la rilevanza della pianificazione attraverso la definizione di obiettivi e indicatori significativi, capaci di rendere conto del conseguimento del valore pubblico per cittadini e imprese e delle priorità politiche e programmatiche, incluso il PNRR e il potenziamento delle attività di monitoraggio;
2. Presidiare la qualità, trasparenza e *accountability* del processo di pianificazione e valutazione, definendo *baseline* e *target* di *performance* migliorativi nel corso del triennio, ed accompagnando i dati tecnici con relazioni illustrative finalizzate alla migliore comprensibilità e trasparenza dell'informazione fornita nei confronti degli *stakeholder* interni ed esterni, specificando anche la fonte del dato³⁶;
3. **Garantire** il rispetto della tempistica dei diversi *step* del ciclo della *performance*, ivi incluso il processo valutativo;
4. **Assicurare l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione del personale.** In particolare, gli aspetti sui quali l'OIV richiama l'attenzione sono:
 - ✓ il miglioramento della tempistica del processo di valutazione per il personale delle aree professionali, in modo da poter ripristinare gli ordinari assetti e la dinamica corretta delle fasi del procedimento di valutazione (assegnazione, monitoraggio, consuntivazione e valutazione, ivi compreso Comitato di valutazione con funzioni attive e non di monitoraggio);
 - ✓ la revisione dei criteri che consentano alla valutazione individuale di costituire oggetto di apprezzamento del lavoro delle persone, anche affrontando l'attuale appiattimento dei risultati della valutazione individuale al massimo consentito³⁷;
 - ✓ la revisione e sistematizzazione nel SMVP di tutti gli elementi che concorrono alla sua completezza (ad es. *performance* organizzativa e sua correlazione con *performance* individuale, posizioni organizzative; criteri di revisione e di rimodulazione obiettivi; lavoro agile), armonizzando i criteri e le modalità valutative utilizzate per il personale dirigente. Si ricorda, inoltre, l'importanza di definire per il personale dirigente il

³⁶ Si raccomanda di rispettare i requisiti di qualità dei dati forniti nel SisP; tra questi: inserire un valore di riferimento in SisP rispetto ai valori *target* individuati (valore di consuntivo dell'anno precedente o in un valore di *benchmark* auspicato). Inserire sempre le fonti dei dati riferite agli indicatori, privilegiando le fonti esterne; inserire indicatori di misurazione, in un'ottica multidimensionale. Evitare, in fase di pianificazione, anche sulla base dei dati di *trend* storici, di inserire *target* che, poi, nella fase di consuntivazione raggiungano valori superiori al 100%.

³⁷ Art.14, comma 4, lett.d) d.lgs. n. 150/09

periodo minimo di valutazione, congruo ed utile per contribuire ad un risultato apprezzabile, sia in caso di mobilità interna in corso d'anno, sia in caso di trasferimento in altra sede con incarico diverso. In sintesi, l'individuazione del periodo minimo di servizio annuale per ritenere utile l'attivazione del processo di assegnazione degli obiettivi, ivi comprese le recenti novità introdotte nel quadro normativo³⁸;

- ✓ la stesura di un progetto di revisione prospettica evolutiva del SMVP di medio periodo, che contempli la definizione di cataloghi (o dizionari) delle competenze e la mappa dei ruoli organizzativi, utili per lo sviluppo di un sistema armonico e coerente, rispetto alle competenze e ai ruoli

Al riguardo, si rappresenta che a seguito della riunione svoltasi nel mese di febbraio 2024, il DAG ha proceduto a trasmettere un documento contenente le modalità di recepimento delle indicazioni fornite dall'OIV. All'interno del predetto documento sono indicate quelle attività che potranno essere attuate nell'immediato, già dal prossimo processo (2023 e 2024) relativamente alla valutazione della *performance* per il personale delle aree, quali:

- Indicazione di soglia minima di punteggio positivo;
- Sviluppo di un meccanismo di differenziazione dei giudizi in seno al valutatore;
- Costruzione di specifici Webinar/Pillole utili a sensibilizzare la Dirigenza sul corretto utilizzo del sistema di valutazione, definendo delle linee guida sull'importanza della condivisione degli obiettivi di struttura ai collaboratori, oltre all'utilizzo di colloqui di *feedback* necessari per una corretta e differenziata valutazione.

Sono evidenziate inoltre, le proposte di aggiornamento di medio-lungo termine dei sistemi secondo le attuali normative e linee guida. A titolo esplicativo e non esaustivo: l'introduzione di uno specifico comitato per la valutazione del personale, un insieme di proposte di miglioramento ed attualizzazione dei sistemi di valutazione di *performance*, sia per la dirigenza che per le Aree, che pongano le basi per la creazione di un tavolo interdipartimentale *ad hoc* costituito, come suggerito dall'OIV.

5. Integrare la qualità dei servizi e gli strumenti di **valutazione partecipativa** nel sistema di pianificazione, aggiornando il SMVP e inserendo opportuni obiettivi collegati all'opinione degli utenti nei documenti di pianificazione;

³⁸ Direttiva formazione Ministro PA 2023 e Nota del 25/01/2024; Direttiva *performance* individuale novembre 2023; art.8 dPCM 7 agosto 2023 – obiettivi di spesa; art. 4 bis del D.L. n. 13/2023 – riduzione tempi di pagamento.

6. prevedere **il coordinamento tra il Codice di comportamento e il Sistema di misurazione e valutazione della *performance***, in considerazione dell'aggiornamento, si sottolinea ancora *in itinere*, del Codice di comportamento del MEF;
7. potenziare la cultura della valutazione attraverso interventi formativi (valutazione ex ante, impatti delle policy);
8. assicurare la **significativa differenziazione dei giudizi**, di cui all'art. 14, comma 4, lett. d) del d.lgs. n. 150/09, l'OIV ribadisce l'importanza della differenziazione delle valutazioni individuali che rappresenta un indicatore della qualità del Sistema. Tali differenziazioni consentono di evitare approcci non efficaci e orientati ad un sostanziale "appiattimento" dei punteggi attribuiti, che potrebbero svalutare l'impatto complessivo del sistema di *performance*. Pertanto, come raccomandando, in fase di revisione del sistema di valutazione e misurazione occorrerà definire le modalità con cui tale elemento sarà oggetto di apprezzamento e concorrerà a determinare la *performance* individuale dei responsabili di struttura.

Infine, si auspica che i soggetti coinvolti nel processo di programmazione e valutazione, possano contribuire, oltre che alla migliore implementazione delle novità recate nel quadro normativo (art. 6 D. L. 80/21), anche al miglioramento della qualità di obiettivi e indicatori e quindi al miglioramento dell'intervento pubblico.

Il Presidente OIV
F.to Francesco Verbaro

ACRONIMI

ANAC	<i>Autorità nazionale anticorruzione</i>
CC.TT	<i>Commissioni tributarie</i>
CDR	<i>Centri di responsabilità</i>
CRA	<i>Centri di responsabilità amministrativa</i>
DAG	<i>Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi</i>
DEF	<i>Documento di economia e finanza</i>
DF	<i>Dipartimento delle finanze</i>
DFP	<i>Dipartimento Funzione Pubblica</i>
DSII	<i>Direzione dei sistemi informativi e dell'innovazione</i>
DT	<i>Dipartimento del tesoro</i>
IGB	<i>Ispettorato Generale del Bilancio</i>
IGICS	<i>Ispettorato generale per l'informatizzazione della contabilità di stato</i>
IT	<i>Information technology</i>
MEF	<i>Ministero dell'Economia e delle Finanze</i>
NADEF	<i>Nota di Aggiornamento del DEF</i>
OIV	<i>Organismo indipendente di valutazione della performance</i>
PA	<i>Pubblica Amministrazione</i>
PNR	<i>Programma Nazionale di Riforma</i>
PTPCT	<i>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i>
QDR	<i>Quadro di riferimento</i>
RGS	<i>Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato</i>
RPCT	<i>Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza</i>
SMVP	<i>Sistema di misurazione e valutazione della performance</i>
SisP	<i>Sistema informativo per la pianificazione</i>
SiVaD	<i>Sistema di Valutazione delle prestazioni per il personale dirigente non apicale</i>
SSO	<i>Single Sign-on</i>
STP	<i>Struttura tecnica permanente di valutazione della performance</i>
URP	<i>Ufficio relazioni con il pubblico</i>