

# Relazione dell'OIV allegata al Documento di validazione della Relazione annuale di *performance* del Ministero dell'economia e delle finanze - 2023

Data 28 giugno 2024

## 1 Oggetto della relazione

**Oggetto di questa Relazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)** è la Relazione di *performance* del MEF per l'anno 2023, approvata dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo. La Relazione evidenzia a consuntivo i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, nonché il bilancio di genere realizzato.

**La validazione della Relazione**, come indicato nelle Linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica (DFP)<sup>1</sup>, **deve essere intesa come validazione del processo di misurazione e valutazione della *performance*** attuato dall'amministrazione. Ciò in linea con il ruolo dell'OIV, deputato ad assicurare, dal punto di vista metodologico, la correttezza e coerenza del sistema di misurazione e valutazione lungo l'intero ciclo della *performance*, ivi compresa l'ultima fase di rendicontazione dei risultati.

La validazione da parte dell'OIV della Relazione **costituisce condizione inderogabile per l'accesso ai sistemi premianti** (art.14, comma 6, decreto legislativo 150 del 2009).

**La presente Relazione**, predisposta al termine del processo di validazione, in coerenza con quanto previsto nelle predette Linee guida, **accompagna il documento di validazione della Relazione sulla *performance*** del MEF per l'anno 2023.

## 2 Quadro normativo di riferimento

In base a quanto previsto **dall'articolo 14, comma 4, lett. c), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150**, nonché **dall'art. 4, comma 2, lett. g), del decreto del Presidente del Consiglio di Ministri 15 giugno 2016, 158<sup>2</sup>**, l'OIV provvede alla validazione della Relazione di *performance* del MEF, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali, assicurandone nel contempo la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione e sul Portale della *performance*.

L'impianto normativo stabilito dal predetto decreto legislativo 150 del 2009, pur rimanendo inalterato nelle sue linee generali, **ha subito modifiche ad opera del decreto legislativo 25 maggio**

---

<sup>1</sup> Linee guida n.3, adottate nel mese di novembre 2018

<sup>2</sup> Regolamento recante determinazione dei limiti e delle modalità di applicazione delle disposizioni dei titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, al Ministero dell'economia e delle finanze e alle Agenzie fiscali.

**2017, n. 74**, che ha introdotto talune innovazioni nella tempistica e in particolare negli elementi da tenere in considerazione ai fini della validazione.

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

### **3 Ambiti e processo di validazione**

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

- a) la conformità della Relazione alle disposizioni contenute nel decreto legislativo 150 del 2009 e alle indicazioni fornite nella Linee guida del DFP n. 3.  
Più in dettaglio, occorre verificare che la Relazione annuale di *performance* contenga gli elementi essenziali di cui all'art. 10 c.1 lett. b) del predetto decreto legislativo, ovvero l'evidenziazione a consuntivo dei risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi e indicatori programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato e redatta secondo le indicazioni di cui alle Linee guida del DFP n.3;
- b) la sinteticità e chiarezza dei contenuti, in considerazione della sua funzione di *accountability* (art.14, comma 4, lett. c), decreto legislativo 150 del 2009);
- c) la comprensibilità immediata della Relazione, anche per i cittadini ed utenti finali, per favorire il controllo sociale diffuso sui risultati e sulle attività delle amministrazioni (art. 14, comma 4, lett. c), decreto legislativo 150 del 2009);
- d) le risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività ed i servizi rivolti, nonché i dati e le elaborazioni fornite dall'amministrazione, secondo le modalità indicate nel Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (SMVP).
- e) la validazione si riferisce non solo al documento di rendicontazione, ma anche al processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione, attraverso il quale sono rendicontati i risultati riportati nella Relazione annuale di *performance*.

---

<sup>3</sup> Delibere n. 5/2012 e n.6/2012.

### La validazione si compone di due fasi:

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

### Il processo di validazione e i soggetti coinvolti

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

- ✓ la Relazione annuale di *performance*, elaborata dall'amministrazione ed approvata da parte dell'Organo di indirizzo politico, viene, poi, inviata all'OIV;
- ✓ l'OIV approfondisce gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione, sulla base della metodologia precedentemente illustrata. In tale fase l'OIV utilizza, anche la diretta interlocuzione con l'amministrazione per acquisire le informazioni necessarie, ivi comprese le modalità di cui all'art. 14, comma 4-ter del decreto legislativo 150 del 2009;<sup>4</sup>
- ✓ l'OIV elabora il documento di validazione nel quale sono riportate le evidenze relative agli elementi di cui ai criteri presenti nelle Linee Guida n.3 Dipartimento Funzione Pubblica, anche utilizzando i dati e le elaborazioni fornite dall'amministrazione, secondo le modalità indicate nel SMVP (art. 14, comma 4 bis, ultimo capoverso, decreto legislativo 150 del 2009) e lo formalizza;

---

<sup>4</sup> L'OIV può procedere alla verifica dei dati accedendo a tutti gli atti, documenti e sistemi informativi utili all'espletamento dei propri compiti, anche attraverso l'esecuzione di controlli a campione.

- ✓ il documento di validazione viene inviato all'amministrazione, che provvede alla sua pubblicazione sul sito istituzionale del Ministero e sul Portale della *performance*;
- ✓ l'OIV, infine, verifica lo svolgimento di tale adempimento.

#### **4 Metodologia di validazione**

Per quanto concerne la metodologia impiegata per il processo di validazione, l'OIV ha ritenuto di avvalersi dei seguenti criteri<sup>5</sup>:

- I. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano Integrato di attività ed organizzazione (PIAO) – Sezione performance relativo all'anno di riferimento;
- II. presenza nella Relazione dei risultati relativi agli obiettivi (sia di *performance* organizzativa che individuale) inseriti nel PIAO;
- III. verifica che nella misurazione e valutazione delle *performance* si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- IV. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- V. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);
- VI. effettiva evidenziazione, per gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- VII. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione, anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- VIII. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP<sup>6</sup>;
- IX. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- X. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, etc.).

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

---

<sup>5</sup> Linee guida n.3 Dipartimento Funzione Pubblica e decreto -legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n.

- dal Piano Integrato di Attività ed organizzazione 2023-2025 del MEF;
- dalla Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di misurazione valutazione trasparenza ed integrità dei controlli interni del MEF relativa all'anno 2023;
- dalla Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione MEF - anno 2023;
- dalla Relazione di *performance* MEF anno 2023, ed in particolare la sezione relativa alla misurazione e valutazione della *performance* organizzativa;
- dalla documentazione e dai dati acquisiti dai referenti dipartimentali per le singole materie;
- dei dati e degli elementi contenuti nella Relazione del CUG del 19 aprile 2024;
- dalla lavorazione dei dati e delle informazioni disponibili sul sistema di pianificazione del Ministero (SisP), che ha implicato una sistematica attività di confronto e di analisi con gli uffici deputati.

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

## **5 Analisi dell'OIV e conclusioni**

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

### **5.1 Tempistica**

Il dPCM 158 del 2016<sup>7</sup> prevede la consuntivazione dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati entro il 31 marzo. Per l'anno 2023, *le attività di consuntivazione di obiettivi sul sistema Sisp si sono concluse agli inizi del mese di giugno.*

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

---

<sup>7</sup> Regolamento recante determinazione dei limiti e delle modalità di applicazione delle disposizioni dei titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, al Ministero dell'economia e delle finanze e alle Agenzie fiscali

## 5.2 Coerenza tra i contenuti della Relazione di *performance* e quelli del PIAO

L'impostazione metodologica del ciclo di pianificazione 2023-2025 è di seguito sintetizzata.

### **Sottosezione Valore Pubblico 2023-2025**

Oltre alla rappresentazione del Quadro sinottico della pianificazione strategica, in questa sottosezione è presente un numero limitato di obiettivi strategici al fine di agevolare, in una logica per passi successivi, la misurazione del valore pubblico. Tale valore pubblico, ovvero il risultato atteso, viene sviluppato e misurato in termini di impatto (inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo) e rappresentato mediante una "Scheda integrata" di programmazione. Gli obiettivi selezionati sono rappresentati per priorità, inserendo, a titolo sperimentale, anche le azioni della prevenzione della corruzione a protezione del valore pubblico e il fabbisogno di personale e le politiche necessarie per conseguirlo.

### **Sottosezione *performance* 2023-2025**

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

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

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

La Relazione di *performance* per l'anno 2023 riflette tale impianto, illustrando, quindi, a consuntivo i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi triennali e ai relativi obiettivi annuali programmati nel PIAO, nonché il monitoraggio annuale degli obiettivi di valore pubblico. Le attività e gli obiettivi non

dettagliati nel PIAO (ad esempio quelli a livello di ufficio, obiettivi individuali ecc.) sono, sulla base di quanto rappresentato dall'amministrazione, tracciati attraverso le informazioni inserite negli appositi sistemi dedicati.

L'OIV ha, altresì, *verificato la conformità della Relazione* alle disposizioni contenute nel quadro normativo vigente (decreto legislativo 150 del 2009 e decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 158 del 2016) e alle indicazioni fornite nelle Linee guida n.3 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

### **5.3 Presenza nella Relazione dei risultati relativi agli obiettivi (sia di *performance organizzativa* che individuale) inseriti nel PIAO – Sottosezione *performance***

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

Il processo di pianificazione ha assunto come riferimento le priorità politiche individuate nell'Atto di indirizzo dettate nel DEF e della relativa Nota di aggiornamento, sulla cui base i Centri di responsabilità hanno individuato gli obiettivi triennali e gli obiettivi annuali, al fine di assicurare il conseguimento dell'obiettivo triennale cui si riferiscono, specificando i risultati attesi, anche nell'ottica di garantire la massima coerenza tra il ciclo della programmazione e il ciclo di bilancio.

### **5.4 Integrazione con la Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza**

Relativamente al processo di integrazione tra la Sezione e le misure adottate nel PIAO - Sezione Rischi corruttivi e trasparenza, l'OIV ritiene valido l'indicatore comune sviluppato in termini di grado di efficacia delle misure attuate in ambito MEF nell'esercizio di riferimento (valore per il 2023 pari a 98,65%) e l'indicatore relativo alla percentuale di compliance rilevata nelle strutture controllate nel monitoraggio annuale degli obblighi di trasparenza (valore per il 2023 pari a 88,18%). Si ribadisce l'auspicio che dette misure siano più chiaramente collegate agli obiettivi dei Centri di responsabilità e dei dirigenti competenti, in modo da rafforzare l'integrazione tra le azioni svolte dalle varie unità per il raggiungimento dell'obiettivo comune di prevenzione della corruzione.

Si rileva, infine, che nella sezione *Performance* i dati relativi all'“Ammontare complessivo dei premi” e i “Dati relativi ai premi” dell'anno 2019, 2020 e 2021 e 2022 risultano pubblicati nel Portale della trasparenza. Per il 2023, l'amministrazione riferisce che l'attività è in corso di svolgimento. Si auspica una revisione organizzativa del processo valutativo, al fine di un concreto miglioramento della tempistica.

## 5.5 Qualità degli obiettivi e degli indicatori

Su questo tema, si ribadisce *una prima raccomandazione riguardante la qualità degli obiettivi*, come già rappresentato in passato da questo OIV; sono osservabili miglioramenti che debbono in ogni caso essere rafforzati. In particolare:

- pur osservando una maggiore aderenza degli obiettivi agli aspetti più rilevanti delle finalità perseguite dal Ministero, è necessario continuare e non abbandonare il percorso avviato per meglio esplicitare i bisogni collettivi a cui si intende rispondere, attraverso incontri formativi e/o specifici tavoli tematici da realizzare con il supporto dell'OIV;
- nella prospettiva del valore pubblico, dovrebbero essere rivisti non solo gli obiettivi strategici, ma anche quelli strutturali, orientando tutta la pianificazione al conseguimento del valore pubblico;
- la durata temporale degli obiettivi non è sempre ben esplicitata. Un obiettivo dovrebbe essere riferito a un arco di tempo determinato e le date di avvio e di conseguimento dovrebbero essere coerenti con la descrizione dell'obiettivo stesso e/o con eventuali riferimenti normativi, ove presenti. La durata dell'obiettivo potrebbe, quindi, essere diversa da quella del periodo di pianificazione (triennio);
- tra i CRA persistono delle difformità nei criteri di integrazione tra il ciclo della performance e quello di Nota integrativa (NI).

Si rileva, pertanto, la necessità di continuare il processo di revisione degli obiettivi triennali e annuali al fine di favorire, come già detto, una maggiore focalizzazione dell'azione amministrativa sui risultati e sulle aree prioritarie di intervento, facilitando così la comunicazione interna ed esterna delle priorità di azione.

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

Infine, si auspica che l'amministrazione prosegua con maggior decisione nel processo di aggiornamento e di qualificazione di obiettivi, indicatori e target. In particolare, si raccomanda di identificare per ciascun obiettivo almeno un indicatore, quantitativo o qualitativo, capace di misurare l'*outcome* generato nei confronti della comunità e almeno un indicatore legato alla

raccolta delle opinioni/giudizi dei beneficiari intermedi o finali (valutazione partecipativa), relativamente agli obiettivi specifici triennali. Le nuove schede di rendicontazione dei risultati raggiunti compilate da parte dei CDR, introdotte in via sperimentale nella Relazione di performance 2022, sono riassuntive degli obiettivi e del grado di conseguimento dei risultati attesi, ponendo attenzione al valore pubblico generato (Allegato n.3). Nell'ambito del processo di validazione della presente Relazione di *performance* le predette schede sono state esaminate, secondo criteri di comprensibilità, conformità e completezza dei dati. Di seguito le principali osservazioni ed eventuali azioni di miglioramento.

**UDCAP:** in merito ai contenuti presenti nelle schede dell'UDCAP, si rileva che la consuntivazione sviluppata risulta essere conforme agli indirizzi richiesti;

**DT:** la consuntivazione è stata sviluppata dal Dipartimento in modo conforme agli indirizzi richiesti, fornendo un'analisi sintetica degli obiettivi triennali e operativi, articolata secondo le dimensioni ritenute rilevanti dall'Oiv. La modalità di rendicontazione va comunque migliorata in modo da rappresentare tutte le dimensioni ritenute rilevanti dall'OIV, sì da far emergere, in particolare, i risultati conseguiti, piuttosto che le attività realizzate, attraverso anche un'analisi contestualizzata degli indicatori;

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

**DF:** la consuntivazione è stata sviluppata dal Dipartimento delle Finanze in modo conforme agli indirizzi richiesti, fornendo un'analisi sintetica degli obiettivi triennali e operativi, articolata secondo le dimensioni ritenute rilevanti dall'Oiv. Nel garantire l'eshaustività delle informazioni, la rendicontazione risulta comprensibile e completa;

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

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

Le tabelle inserite nella Relazione sulla performance del MEF del 2023 riepilogano i risultati relativi agli obiettivi triennali ed annuali, evidenziando per tale ultima tipologia anche i valori a consuntivo degli indicatori ed il relativo scostamento numerico e percentuale. Si segnala nuovamente *che i valori a consuntivo sono, talvolta, al di sopra dei target programmati*<sup>8</sup>. Una tale circostanza evidenzia, come già riportato nella Relazione sul funzionamento del sistema, una eccessiva “cautela” nella individuazione dei *target*, che spesso non tengono conto dei valori raggiunti nell’anno precedente.

Si suggerisce l’opportunità di inserire la *base-line*, la fonte del dato, nonché una scheda metodologica di calcolo degli indicatori al fine di individuare *target* “sfidanti” ed in grado di misurare la direzione dell’azione di miglioramento e del valore generato per l’amministrazione.

## 5.7 Obiettivi ed indicatori: scostamenti e variazioni

Complessivamente, la pianificazione 2023 del Ministero non ha subito particolari cambiamenti nel corso dell’anno e lo stato di avanzamento degli obiettivi è risultato in linea con quanto previsto a inizio anno. La pianificazione è stata oggetto di alcune revisioni: le proposte di modifica presentate dai CDR hanno riguardato alcuni obiettivi strategici, mentre sono intervenute modifiche per un solo piano operativo (obiettivi operativi di I livello). Nella maggior parte dei casi, le variazioni di indicatori e target non hanno apportato cambiamenti sostanziali al complesso della programmazione e sono dovute principalmente all’evoluzione del contesto normativo in cui opera l’amministrazione. Le predette variazioni sono state riportate nel “*Rapporto di monitoraggio intermedio degli obiettivi di performance per l’anno 2023*” (periodo gennaio-giugno 2023).

## 5.8 Affidabilità dei dati

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

---

<sup>8</sup> Nella Relazione, infatti, si specifica che è stato attribuito il limite del 100% (valore di completo conseguimento dell’indicatore) a tutti quegli indicatori che presentano risultati superiori.

tutti gli obiettivi in maniera automatizzata, attraverso gli elementi forniti dai Centri di responsabilità, mediante i rispettivi uffici del controllo di gestione.

## **5.9 Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali**

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

In attesa della *definizione delle specifiche modalità che saranno recate all'interno del SMVP, OIV prende come riferimento le numerose indagini di Customer Satisfaction condotte annualmente nel MEF sulla qualità dei servizi erogati, sull'informazione ed assistenza prestata agli utenti dalle diverse strutture del Ministero e le segnalazioni dirette dei cittadini all'OIV stesso.* Infatti, in considerazione della peculiarità delle attività presidiate dal MEF, così come sopra delineato, i servizi forniti si riferiscono principalmente ai servizi generali di funzionamento e personale (all'interno del MEF) ed ai servizi istituzionali diretti alle amministrazioni pubbliche (quali ad esempio: il programma di razionalizzazione acquisti, indennizzi, risarcimenti, vittime del dovere, etc.). L'obiettivo delle indagini svolte è quello di formulare, partendo dai reclami e dai suggerimenti pervenuti anche all'Ufficio Relazioni con il Pubblico, delle proposte per il miglioramento della qualità dei servizi erogati. In questa prospettiva, si raccomanda di valorizzare tali rilevazioni nell'ambito del ciclo della performance, così come previsto dalle Linee guida del DFP n. 4 del 2019. Si raccomanda, in particolare, per i prossimi cicli di pianificazione, di corredare le informazioni descrittive delle *survey* con gli esiti di tali rilevazioni: quali punti di forza e criticità sono stati riscontrati e come queste siano confluite nel sistema di pianificazione, ove possibile.

Infine, nell'ambito Gruppo di lavoro è stata avviata un'analisi sulla modalità di comunicazione dei risultati agli *stakeholder*.

## **5.10 Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (SMVP)**

In tale ambito *si tiene conto che il Ministero ha aggiornato il proprio sistema di misurazione e valutazione della performance* introducendo (decreto ministeriale 17 gennaio del 2020) un sistema di valutazione della *performance* individuale del personale delle aree, basato su tre dimensioni: *Performance* organizzativa; Comportamenti; Assiduità partecipativa. Inoltre, a partire dal processo di valutazione 2023, l'amministrazione, dopo aver identificato specifiche aree di miglioramento, sta

valutando la possibilità di introdurre diverse novità, riportate nella sezione 5 della Relazione di *performance* 2023.

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

- ✓ *sull'attivazione di un processo di valutazione per il personale delle aree professionali che rispetti la tempistica prevista, in modo da poter ripristinare gli ordinari assetti e la dinamica corretta delle fasi del procedimento di valutazione e che consenta una differenziazione dei giudizi, non basata esclusivamente sull'“assiduità partecipativa”.* Riguardo a questo ultimo aspetto, si rileva che lo stesso concetto di assiduità partecipativa deve essere coniugato con l'idea di un'amministrazione che lavora per risultati ed obiettivi. Inoltre, nello specifico, è necessario, comunque, garantire il pieno rispetto dell'articolo 9 del decreto legislativo 150 del 2009.
- ✓ *sulla revisione e sistematizzazione complessiva del SMVP, anche in un'ottica di revisione evolutiva di tale sistema, in modo tale da prevedere la piena integrazione della valutazione partecipativa nel sistema di performance; lo sviluppo di cataloghi (o dizionari) delle competenze e la mappa dei ruoli organizzativi, utili per lo sviluppo di un sistema armonico e coerente.*

### **5.11 Differenziazione dei giudizi**

Circa la significativa differenziazione dei giudizi, di cui all'art. 14, comma 4, lett. d) del decreto legislativo 150 del 2009, l'OIV prende atto che alla data di validazione della Relazione, non sono ancora disponibili i dati sulle valutazioni individuali relative all'anno 2023. Sul punto si evidenzia, come già rappresentato nella Relazione sul funzionamento, l'importanza del rispetto della tempistica nel processo di valutazione individuale che, oltre a costituire valore in sé, conferisce maggiore significatività al ciclo della performance stesso.

L'analisi condotta sui dati disponibili 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 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 raccomanda 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*.

#### **5.12 Sinteticità, chiarezza e comprensibilità**

Con riferimento alla sinteticità della Relazione, alla sua chiarezza e comprensibilità, l'OIV *apprezza lo sforzo* compiuto dall'amministrazione nell'ottica di una trasparenza complessiva dell'azione amministrativa e di adeguamento alle indicazioni contenute nelle Linee guida del Dipartimento Funzione Pubblica. Tuttavia, l'OIV continua a *rilevare, soprattutto nella parte relativa alla descrizione degli obiettivi ed indicatori, margini di miglioramento, in termini di comprensibilità degli oggetti da valutare e delle modalità con cui le valutazioni vengono effettuate*. Si sottolinea ancora il prezioso contributo che il Gruppo di lavoro interdipartimentale potrà continuare ad apportare sul tema per il miglioramento nelle prossime pianificazioni.

### **6 Giudizio di sintesi e osservazioni**

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

Preso atto degli esiti di tutte le verifiche, rispetto all'anno 2022 si rileva la permanenza di talune criticità, riguardanti:

- il rispetto della tempistica dei documenti di pianificazione strategica, di monitoraggio, nonché del processo di valutazione individuale;
- la qualità e significatività di obiettivi e indicatori;
- la differenziazione giudizi (come condizione di qualità, efficacia e credibilità dell'intero Sistema)
- la previsione di uno sviluppo della valutazione partecipativa e la sua piena integrazione nel processo di *performance*

- l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* e la sua revisione e sistematizzazione complessiva.

Tenuto, inoltre, conto del contesto estremamente fluido caratterizzato da numerosi mutamenti e criticità, quali il passaggio dal precedente al nuovo Governo, delle diverse urgenze politiche ed economiche globali e nazionali, delle sfide cruciali del *Recovery Plan* e della particolare complessità che connatura il Ministero, l'OIV valida la Relazione della *performance* con osservazioni, sintetizzate nel Documento di validazione.

Si richiede, quindi, di proseguire con maggiore decisione il percorso, già avviato, di qualificazione di obiettivi e indicatori, soprattutto verso una logica di valore pubblico prodotto, misurato in termini di *outcome*, osservando un rigoroso rispetto della tempistica e proseguendo la sperimentazione sulla valutazione partecipativa degli obiettivi più importanti e sfidanti dell'amministrazione, così da inserire in modo stabile la prospettiva partecipativa all'interno del sistema di pianificazione, 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.

Si auspica, infine, l'introduzione nel SMVP di meccanismi/strumenti/accorgimenti di supporto anche ai valutatori per la differenziazione dei giudizi, nell'ottica della valorizzazione del merito e della professionalità.

L'OIV rappresenta, infine, che, nonostante alcuni piccoli miglioramenti sopra riportati, permangono le criticità che hanno costituito oggetto di osservazioni negli anni passati. Pertanto, si raccomanda all'amministrazione di prestare maggiore attenzione nell'attuare un concreto percorso di miglioramento su dette tematiche, ai fini della validazione del prossimo ciclo di *performance*.

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

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