

Al Capo di Gabinetto  
Dott.ssa Valeria Capone  
Sede

e, p.c. Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Pec: protocollo\_dfp@mailbox.governo.it

### **Documento di validazione della Relazione sulla *performance* 2019**

L'Organismo indipendente di valutazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. c), del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art. 11, comma 1, lett. c), sub. 3) del d.lgs. n. 74/2017, ha esaminato la Relazione sulla *performance* 2019, approvata dal Ministro con DM n. 72 del 23 giugno 2020 e inviata allo scrivente dal Segretariato Generale con nota n. 5440 del 23 giugno 2020.

La Relazione annuale sulla *performance* rappresenta, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Il d.lgs. 74/2017, pur confermando nelle sue linee generali l'impianto originario del d.lgs. 150/2009, ha introdotto importanti innovazioni incidendo anche sulla disciplina relativa alla predisposizione, approvazione e validazione della Relazione annuale sulla *performance*. La procedura di validazione è stata, poi, innovata ulteriormente dalle "Linee guida" n. 3/2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica che sostituiscono le precedenti delibere della CIVIT n. 5/2012 e n. 6/2012.

Su taluni aspetti operativi, inoltre, sono di recente intervenute nuove indicazioni del Dipartimento di Funzione pubblica che hanno contribuito a specificare le modalità di implementazione delle metodologie connesse alla "valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche" ("Linee Guida" n. 4, novembre 2019), o quelle relative all'aggiornamento "della misurazione e valutazione della *performance* individuale" ("Linee Guida" n. 5, dicembre 2019).

L'OIV, pertanto, nell'esaminare i contenuti della Relazione, ha posto a fondamento della sua analisi l'aderenza del documento ai criteri contenuti nelle "Linee Guida" citate (sulla base di quanto disposto dall'art. 14, comma 4, lett. f) del citato d.lgs.n. 150/2009), riscontrandone i caratteri di forma e di sostanza richiesti per la validazione.

Secondo le indicazioni fornite dal Dipartimento di Funzione Pubblica all'Amministrazione e all'OIV, in merito all'nuove modalità sia di redazione della Relazione che di validazione della stessa, tale procedura deve essere intesa come "validazione" del processo di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale attuato dall'Amministrazione e l'OIV è deputato ad assicurare, dal punto di vista metodologico, la correttezza e la coerenza del sistema di valutazione lungo tutto il ciclo della *performance*, ivi compresa l'ultima fase della rendicontazione dei risultati.

Ciò premesso, come già rappresentato nell'annualità precedente, si evidenzia che l'Amministrazione, nel redigere tale Relazione, ha potuto aderire solo in parte alle disposizioni delle citate "Linee guida", rispettandone, tuttavia, l'impostazione di sistema e le prescrizioni di carattere generale. Nel documento in esame, si rileva, infatti, uno scostamento, rispetto alle vigenti disposizioni in materia, che scaturisce dall'attuale quadro regolatorio del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, tuttora in uso, non aggiornato alle novelle legislative.

Come precisato, infatti, dalla stessa Amministrazione, "gli obiettivi annuali e le attività poste in essere per il perseguimento degli stessi, in linea con quanto indicato nel Piano della performance 2019/2021, sono oggetto di valutazione e misurazione secondo il Sistema di misurazione e valutazione vigente, nelle more dell'adozione del nuovo sistema di misurazione e valutazione." Nel corso del 2019, tuttavia, non si segnalano aggiornamenti significativi in ordine al processo di revisione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* che rimane ancora quello adottato con i D.M. del 7 aprile 2011 e del 30 gennaio 2012.

La Relazione in esame presenta le caratteristiche tipiche di un *report* di monitoraggio o di rendicontazione - destinato, quindi, esclusivamente ad una verifica interna all'Amministrazione- e non quelle richieste dalle suddette "Linee Guida", quale documento con finalità divulgativa e volto, pertanto, all'utenza e agli *stakeholders*. Il dettato normativo prescrive, infatti, che l'OIV validi la Relazione sulla *performance* a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e proceda alla validazione del documento tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti.

Nel documento, inoltre, si tralasciano, le fondamentali informazioni sui valori *target* degli indicatori o sugli stati di avanzamento delle attività; margini di miglioramento si riscontrano, in particolar modo, con riferimento alla rappresentazione "quantitativa" dei risultati raggiunti.

Ciò premesso, è doveroso precisare che si tengono in debita considerazione le difficoltà dell'Amministrazione per adeguarsi gradatamente alle novità dettate dalla normativa in materia, in particolar modo nel definire le caratteristiche della *performance* organizzativa in modo univoco e oggettivo, soprattutto in riferimento all'interazione tra la *performance* individuale e quella organizzativa.

Si valuta, pertanto, positivamente il percorso di aggiornamento per l'implementazione delle riforme in materia di *performance* e valutazione che l'Amministrazione sta proseguendo e si auspica che, nell'immediato futuro, la stessa individui modalità regolatorie idonee che consentano, da un lato, di valorizzare metodi di analisi incentrati sull'uso di indicatori significativi e, dall'altro, di quantificare e misurare la "*performance* organizzativa" nel cui ambito poter, poi, sviluppare adeguatamente le tematiche della premialità e della produttività.

L'OIV ha svolto il lavoro di validazione tenendo conto sia dei risultati e degli elementi emersi dalla Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2019 (effettuato ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. a), del d.lgs. n. 150/2009) che dei *report* elaborati dai Centri di responsabilità amministrativa, rispetto ai quali ha verificato il sostanziale e positivo raggiungimento degli obiettivi della "direttiva generale annuale per l'azione amministrativa e la gestione del Ministro".

Tutto ciò considerato, l'OIV valida la Relazione sulla *performance* del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'anno 2019, attraverso la formula "validazione con osservazioni". Le predette osservazioni, pur non inficiando il processo di validazione, possono rappresentare per l'Amministrazione motivo di analisi, approfondimento e adeguamento in occasione del successivo ciclo della *performance*.

In una separata relazione, che accompagna il presente documento, sono riportati gli elementi di analisi, il metodo seguito e le evidenze assunte a supporto della procedura di validazione espletata.

Data luglio 2020

L'Organismo indipendente di valutazione  
dott. Flavio Sensi



*Organismo indipendente di valutazione della performance*

## RELAZIONE

DI ACCOMPAGNAMENTO AL DOCUMENTO DI VALIDAZIONE  
SULLA PERFORMANCE DELL'ANNO 2019

2020

## FINALITA'

La presente Relazione di accompagnamento al documento di validazione sulla *performance* ha la finalità di descrivere il procedimento attraverso cui l'OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali valida la Relazione sulla *performance*, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. c), del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art. 11, comma 1, lett. c), sub. 3) del d.lgs. n. 74/2017.

La Relazione, oggetto di validazione, viene predisposta dall'Organo di indirizzo politico amministrativo ed evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Il d.lgs. 74/2017, pur confermando nelle sue linee generali l'impianto originario del d.lgs. 150/2009, ha introdotto importanti innovazioni incidendo anche sulla disciplina relativa alla predisposizione, approvazione e validazione della Relazione annuale sulla *performance*. La procedura di validazione è stata, poi, innovata ulteriormente dalle "Linee guida" n. 3/2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica che sostituiscono le precedenti delibere della CiVIT n. 5/2012 e n. 6/2012.

Su taluni aspetti operativi, inoltre, sono di recente intervenute nuove indicazioni del Dipartimento di Funzione pubblica che hanno contribuito a specificare le modalità di implementazione delle metodologie connesse alla "valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche" ("Linee Guida" n. 4, novembre 2019), o quelle relative all'aggiornamento "della misurazione e valutazione della *performance* individuale" ("Linee Guida" n. 5, dicembre 2019).

Secondo le indicazioni fornite da Funzione Pubblica all'Amministrazione e all'OIV, in merito alle nuove modalità sia di redazione della Relazione che di validazione della stessa, tale procedura deve essere intesa come "validazione" del processo di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale attuato dall'Amministrazione e l'OIV è deputato ad assicurare, dal punto di vista metodologico, la correttezza e la coerenza del sistema di valutazione lungo tutto il ciclo della *performance*, ivi compresa l'ultima fase della rendicontazione dei risultati. L'OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha validato la Relazione "con osservazioni" e di seguito vengono indicate le relative motivazioni.

L'Amministrazione, nel redigere la Relazione sulla *performance*, ha potuto aderire solo parzialmente alle disposizioni delle citate "Linee Guida", rispettandone, tuttavia, l'impostazione di sistema e le prescrizioni di carattere generale.

Lo scostamento dei contenuti del documento, rispetto alle nuove disposizioni, risiede in ragioni di carattere oggettivo, scaturenti da un quadro regolatorio di alcune procedure interne non pienamente rispondente alle novelle legislative; la relazione presenta, dunque, margini di miglioramento in riferimento soprattutto alla rappresentazione "quantitativa" dei risultati raggiunti.

In particolare, la Relazione si discosta dai contenuti delle predette "Linee Guida" nella parte in cui queste richiedono che l'Amministrazione (e, correlativamente l'OIV ad esito del processo) sviluppi un apprezzamento sul raggiungimento della "*performance* organizzativa" degli uffici e della loro dimensione produttiva. Nel disegno di riforma, infatti, l'assoluta novità è rappresentata dalla dimensione della *performance* organizzativa, non ancora definita e declinata, a differenza della *performance* individuale, nel Sistema in uso presso l'Amministrazione e, conseguentemente, non si rinvengono regole che consentano di misurarla e valutarla.

Ciò premesso, è doveroso precisare che l'attuale quadro regolatorio in materia rappresenta oggetto di approfondimento e analisi da parte dell'Amministrazione al fine di aggiornare il vigente

sistema di misurazione e valutazione della *performance*, in linea con quanto richiesto dal Legislatore, anche per ciò che concerne la valorizzazione della partecipazione attiva dei cittadini/utenti e *stakeholder* al processo valutativo della *performance* del Ministero.

Si valuta, pertanto, positivamente il percorso di aggiornamento per l'implementazione delle riforme in materia di *performance* e valutazione che l'Amministrazione sta proseguendo e si auspica che, nell'immediato futuro, la stessa individui modalità regolatorie idonee che consentano a misurare da un lato, di valorizzare metodi di analisi incentrati sull'uso di indicatori significativi e, dall'altro, alla di quantificare e misurare la "*performance* organizzativa" nel cui ambito poter, poi, sviluppare adeguatamente le tematiche della premialità e della produttività.

Per le motivazioni sopra esposte, l'OIV, sulla base di quanto previsto nelle "*Linee Guida*", valida "*con osservazioni*" la Relazione sulla *performance* tenuto conto che tali osservazioni, pur non inficiando il processo di validazione (finalizzato, nei suoi aspetti sostanziali, a verificare l'attuazione della programmazione), possono rappresentare per l'Amministrazione motivo di analisi, approfondimento e adeguamento in occasione del successivo ciclo della *performance*.

Si indicano, altresì, ulteriori motivazioni di parziale scostamento dalle indicazioni previstenelle "*Linee Guida*" che, comunque, non incidono sulla sostanziale attuazione della programmazione.

La Relazione, infatti, pur rispettando l'impostazione di sistema e le prescrizioni di carattere generale delle citate "*Linee guida*", esprime aspetti che possono sicuramente essere implementati in occasione del successivo ciclo della *performance*, anche alla luce delle evidenze riscontrate che si riportano di seguito:

a) necessità di valorizzare la rappresentazione "quantitativa dei risultati", attraverso l'impiego e la misurazione di indicatori e *target* di riferimento e la esplicitazione del metodo di calcolo di tali indicatori.

b) esigenza di una più chiara esplicitazione delle risorse finanziarie, elemento centrale della rendicontazione, che sia in grado di fornire informazioni numeriche coerenti con quelle contenute nel Piano e nella Nota integrativa al Bilancio consuntivo, dando evidenza delle quantità di risorse utilizzate; il tema delle risorse, invece, viene circoscritto alla rappresentazione delle sole risorse umane e per quelle finanziarie c'è un generico rinvio alla legge di bilancio.

d) opportunità di un complessivo miglioramento della qualità redazionale, da tradursi in una maggior aderenza possibile tra i contenuti presenti nel Piano e le informazioni rese in fase di rendicontazione.

#### *CRITERI PER LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE*

La Relazione sulla *performance* 2019 è stata redatta dall'Amministrazione, approvata con DM n. 72 del 23 giugno 2020 e inviata allo scrivente dal Segretariato Generale con nota n. 5440 del 23 giugno 2020 per la successiva validazione. Tale validazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti della premialità.

Con riferimento alla rappresentazione dei risultati della programmazione, nonostante la Relazione sulla *performance* non risulti pienamente aderente alle indicazioni delle "*Linee Guida*" di Funzione Pubblica, l'OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha tenuto conto di un criterio di sostanziale raggiungimento degli obiettivi programmati.

A supporto della validazione, infatti, si considerano anche le informazioni riscontrate dall'OIV in occasione del monitoraggio intermedio e finale, condotto ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n.150 del 2009, come riformulato dall'art. 4, comma 1, lett. a) del d.lgs. 74 del 2017. Attraverso il lavoro di

analisi sui *report* elaborati dai Centri di responsabilità amministrativa, l'Organismo ha verificato, dunque, il sostanziale e positivo raggiungimento degli obiettivi della "direttiva generale annuale per l'azione amministrativa e la gestione del Ministero per l'anno 2019". Al riguardo, si ritiene, comunque di precisare che tale monitoraggio svolto dall'OIV dà conto del raggiungimento degli obiettivi annuali per la valutazione delle "performance individuali" dei titolari dei centri di responsabilità amministrativa. L'unico ambito di valutazione tuttora misurabile è, per l'appunto, solo quello della *performance* individuale. Relativamente alla *performance* organizzativa, il monitoraggio dei relativi obiettivi declinati nel Piano della performance risente di un approccio empirico, non sufficientemente approfondito e, allo stato, non misurabile tecnicamente. L'intero processo di valutazione delle *performance*, infatti, potrà elevarsi a "sistema" solo quando l'Amministrazione definirà nuove regole di misurazione e valutazione recettive delle più recenti disposizioni normative e regolamentari in materia.

Ulteriori informazioni, acquisite dal monitoraggio svolto dall'OIV ai sensi del 4° comma, lett. a), dell'art.14 del d.lgs. n. 150 del 2009 sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, hanno fornito un altro importante contributo all'istruttoria relativa alla procedura di validazione.

I criteri assunti dall'OIV a parametro della validazione sono desumibili:

- 1) dalle norme di legge;
- 2) dalle prescrizioni delle "Linee Guida" n. 3, 4 e 5 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica;
- 3) dai *report* di monitoraggio della "direttiva generale annuale per l'azione amministrativa e la gestione".

- 1) La normativa di riferimento per la validazione da parte dell'OIV è rappresentata dall'art. 14, comma 4, lett.c) del d.lgs. n. 150 del 2009 (come riformulato dall'art. 11, comma 1, lett. c), sub 3) del d.lgs n. 74 del 2017) e dall'art. 14, comma 4 *bis* del citato d.lgs. n. 150/2009.

La prima disposizione stabilisce che l'OIV valida la Relazione sulla *performance* "a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali". Al riguardo, l'Organismo rileva che la Relazione, pur adeguandosi in via generale alla struttura e ai contenuti delle citate "Linee Guida", necessita di essere implementata sotto l'aspetto dell'efficacia comunicativa e della semplificazione dei contenuti. Ciò anche al fine di fornire un quadro informativo più incentrato alla rappresentazione degli interessi collettivi che non delle dinamiche interne del Dicastero; in tal senso sarà utile il ricorso ad elaborazioni grafiche, a tabelle e a schede in grado di dare immediata evidenza ai risultati conseguiti in rapporto alle attività svolte.

Con riferimento alla seconda disposizione in esame (comma 4 dell'art. 14 del d.lgs. n. 150/2009), l'OIV nella validazione deve tener conto, ove presenti, delle risultanze "delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti". In occasione della presente validazione, come per l'annualità precedente, l'Organismo non ha potuto acquisire tali elementi di analisi in quanto non ancora disponibili meccanismi e modalità informatiche che consentano la partecipazione attiva degli *stakeholders*, così come definiti dalle Linee guida n. 5/2019 del Dipartimento di Funzione pubblica.

- 2) Ulteriori e più specifiche indicazioni per la validazione sono contenute nelle predette "Linee Guida" di Funzione Pubblica che rappresentano un valido riferimento cui l'Amministrazione dovrà conformarsi nell'immediato futuro per corrispondere pienamente ai nuovi criteri

introdotti in materia di rendicontazione e validazione della *performance*.

Sulla base di tali criteri di validazione emerge che:

- a) la Relazione riproduce la struttura e i contenuti del Piano della *performance*;
- b) si registra uno scostamento della Relazione dalle *Linee Guida* n. 3 di Funzione Pubblica, in particolar modo sulla dimensione della "*performance* organizzativa". Il sistema di misurazione e valutazione tuttora vigente non codifica la *performance* organizzativa, approfondisce e misura la sola *performance* individuale, attraverso una serie di parametri (indicatori, *target* e percentuali di avanzamento delle attività) che consentono di attribuire differenti punteggi di *performance* ai valutati e la conseguente collocazione degli stessi in distinte fasce retributive. Pur avendo l'Amministrazione individuato obiettivi di *performance* organizzativa nel Piano della *performance*, tuttavia il mancato aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione ne impedisce una sua definizione normativamente codificata e, contestualmente, non ne consente tecnicamente una sua misurazione e valutazione;
- c) in ordine alla presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di *performance* organizzativa che individuale) inseriti nel Piano, la Relazione riporta una elencazione degli obiettivi annuali i cui risultati sono evidenziati come resoconti troppo lunghi, non sono espressi con le modalità di forma e di contenuto richiesti dalle *Linee Guida*. Quanto agli obiettivi organizzativi (n. 12) gli stessi non sono esplicitati nelle loro caratteristiche, nel senso che - in assenza di una loro definizione regolatoria - non sono misurabili e valutabili così come richiesto dalle linee guida, attraverso l'analisi sugli indicatori e sui valori *target*;
- d) ogni Centro di responsabilità amministrativa ha rendicontato, in sede di monitoraggio degli obiettivi della direttiva generale annuale, sull'attuazione delle attività in materia di anticorruzione e trasparenza. Infatti, al fine di rendere cogenti gli adempimenti e le misure previste nei Piani nazionali anticorruzione e nei Piani triennali della prevenzione della corruzione e della trasparenza, e rilevanti ai fini della misurazione e valutazione della *performance*, l'Amministrazione da tempo inserisce nei Piani della *performance* specifici obiettivi o linee di attività dedicate all'attuazione di tali obblighi. Pertanto, anche per l'anno 2019, la scelta dell'Amministrazione è stata quella di imputare alla dirigenza, tra i propri obiettivi individuali, specifiche attività volte a prevenire e contrastare la corruzione e a potenziare i canali della trasparenza. Per alcuni Centri di responsabilità, inoltre, sono stati previsti ulteriori adempimenti, in conseguenza delle funzioni di coordinamento o strumentali svolte all'interno del Ministero. Più nello specifico, mediante l'applicativo "*Mappatura procedimenti e risk management*", ciascuna Direzione generale ha effettuato la ricognizione dei procedimenti e dei connessi dati ai sensi dell'art. 35 del d.lgs. n. 33/2013;
- e) nella Relazione, il tema degli indicatori rimane ancora poco valorizzato, nonostante sia uno degli aspetti più significativi della fase di programmazione e della contestuale fase di rendicontazione. La scelta di tali strumenti di misurazione rappresenta, infatti, il fulcro della valutazione quantitativa della misurazione dei risultati soprattutto in considerazione delle *mission* perseguite dall'Amministrazione, i cui risultati possono

essere concretamente quantificati e analizzati in un contesto di “sistema” maggiormente funzionale alle strategie di intervento e di programmazione. Nei *report* di monitoraggio degli obiettivi individuali annuali della direttiva, al contrario, gli stessi sono stati misurati e rendicontati dai singoli Centri di responsabilità amministrativa;

- f) i dati presenti nella Relazione derivano da fonti prevalentemente interne, riscontrate dall’Organismo in sede di monitoraggio degli obiettivi della direttiva generale annuale e in occasione della verifica delle informazioni relative alla Nota integrativa al Bilancio consuntivo per l’esercizio finanziario 2019;
- g) nella Relazione viene poco approfondito l’aspetto (richiesto dalle “*Linee Guida*”) dell’*evidenziazione degli eventuali scostamenti riscontrati tra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti*” e la logica di rendicontazione assunta per la Relazione non risponde a quanto indicato dalle “*Linee guida*” che richiedono un documento con precise finalità divulgative;
- h) l’Amministrazione ha scelto di non inserire la programmazione di secondo livello nel Piano della *performance*, scegliendo di veicolare tale programmazione “extra sistema”, attraverso separata modulistica. Il processo di misurazione e valutazione sugli obiettivi di secondo livello si è svolto secondo le regole del sistema di valutazione vigente e secondo le tempistiche ivi contemplate. Per quanto dalla Relazione non emergano informazioni specifiche al riguardo, tuttavia gli esiti delle procedure di valutazione del personale, dirigenziale e delle aree funzionali, sono stati esaminati dall’OIV in occasione dei controlli, avviati con cadenza annuale, di cui alla delibera CiVIT n. 23/2013, e concernenti, rispettivamente, “il monitoraggio sull’assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativi al ciclo di performance in corso”, “il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente”, nonché il “monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sulla erogazione dei premi, relativo al ciclo della performance precedente”;
- i) in merito al criterio della “conformità della Relazione alle disposizioni vigenti e alle *Linee Guida del DPF*”, la Relazione presenta margini di miglioramento; tuttavia l’ottica dell’Amministrazione è chiaramente evolutiva. Si darà attuazione, infatti, alle norme che presidiano il nuovo ciclo della *performance* con gradualità e sistematicità, in coordinamento con l’evoluzione dei sistemi operativi e l’aggiornamento delle procedure di misurazione e valutazione delle *performance* di cui al d.lgs. n. 150/2009;
- j) la prospettiva operativa dell’Amministrazione nella rendicontazione sarà quella di dare evidenza agli aspetti più significativi delle politiche, concentrando l’analisi e la rappresentazione delle informazioni soprattutto sugli impatti esterni delle iniziative programmate, in ragione alle rilevanti *mission* istituzionali che caratterizzano le attività del Dicastero;
- k) gli aspetti redazionali andrebbero perfezionati nella finalità di pervenire a un documento che possa rendere l’*accountability* un processo di facile comprensione per gli *stakeholders* di riferimento, ai quali il Legislatore riconosce un ruolo crescente di

coinvolgimento nei processi decisionali e valutativi, in qualità di fruitori finali delle politiche attuate dal Ministero. Nella logica dell'*accountability* al mondo esterno, costituito da portatori di interessi qualificati o da semplici cittadini, diventa sempre più necessario seguire uno stile redazionale semplice, di facile accessibilità, dai contenuti essenziali presentati anche attraverso il ricorso a grafici, tabelle, rappresentazioni rielaborate di più immediata valenza comunicativa.

- 3) Ulteriori elementi di riscontro sono stati rilevati dall'OIV dai *report* di monitoraggio, elaborati dai titolari dei Centri di responsabilità amministrativa in ordine all'attuazione degli obiettivi individuali annuali della "*direttiva generale annuale per l'azione amministrativa e la gestione*".

L'analisi di tali informazioni, condotta sulla base dei dati presenti nel portale di monitoraggio in uso all'Amministrazione, ha riscontrato il pieno raggiungimento degli obiettivi della direttiva generale.

Per quanto sopra argomentato, nella consapevolezza che l'Amministrazione porterà a compimento il percorso di riforma del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, questo Organismo "valida con osservazioni" la Relazione, dandone comunicazione agli organi competenti, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. b) del d.lgs. n. 150/2009.

Sarà cura dell'OIV seguirne gli sviluppi, dandone conto nella Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2020, ai sensi della delibera Civit n. 23/2013.

Data luglio 2020

L'Organismo indipendente di valutazione  
dr. Flavio Sensi