



**Ministero delle Imprese
e del Made in Italy**



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

RELAZIONE

SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DELLA
VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA E DELL'INTEGRITÀ DEI
CONTROLLI INTERNI

ANNO 2023

(ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a,
del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii.)

Premessa.....	3
1. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione	5
1.1. Il contesto di riferimento	5
1.1.1. Organizzazione	5
1.1.2. Stato delle risorse	7
1.2. Processo di attuazione del ciclo della <i>performance</i>	7
1.2.1. Pianificazione e programmazione	7
1.2.1.1. Integrazione tra programmazione della performance e programmazione triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.....	12
1.2.1.2. Integrazione del ciclo della performance con il ciclo del bilancio di previsione.....	13
1.2.2. Performance organizzativa	14
1.2.3. Performance individuale.....	15
1.2.4. Struttura tecnica e infrastruttura di supporto.....	17
1.2.5. Prevenzione della corruzione e trasparenza	18
1.2.5.1. Prevenzione della corruzione.....	18
1.2.5.2. Trasparenza.....	19
1.2.6. Coinvolgimento degli stakeholder	20
1.2.7. Standard di qualità	21
1.2.8. Monitoraggio	22
1.2.9. Rendicontazione	23
2. Monitoraggio sull'avvio del ciclo della <i>performance</i> per l'anno 2024	24
2.1. Processo di pianificazione della sezione 2 (Performance) del PIAO.....	24
2.2. Obiettivi operativi.....	24
2.2.1. Trasparenza e prevenzione della corruzione.....	25
2.2.2. Collegamento tra obiettivi e risorse di bilancio	25
2.2.3. Sistema informatico a supporto della performance.....	25
2.2.4. Standard di qualità e rilevazione della soddisfazione degli utenti	25
3. Proposte di miglioramento.....	25
4. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.....	27

Premessa

Ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a, del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (come modificato dall'art. 11, comma 1, lettera c, del Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74), l'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV) "monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso".

La presente relazione annuale riferisce quindi sui principali fatti afferenti al funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione nel contesto del ciclo della performance del 2023.

A tale riguardo, occorre premettere che gli elementi refertati attengono, pertanto, ad una fase antecedente all'insediamento dello scrivente e del dirigente responsabile della Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance.

Con Decreto del 22/01/2024, infatti, il Ministro ha conferito l'incarico di titolare, in forma monocratica, dell'Organismo indipendente di valutazione della *performance* del Ministero delle imprese e del made in Italy al prof. Raffaele Picaro ed in data 15 febbraio 2024 ha assunto servizio la dirigente dott.ssa Carmela Cucca con l'incarico di responsabile della predetta Struttura tecnica.

Si precisa che lo scrivente ha implementato la fase conclusiva delle attività poste nell'ambito dell'area di intervento dell'OIV con la formalizzazione di appositi decreti portati a conoscenza del vertice politico ed ha, altresì, reso strutturale il processo di gestione delle pratiche attraverso il sistema documentale in uso, sia in entrata che in uscita.

Nell'ottica di contribuire a rafforzare il collegamento funzionale tra il Sistema ed il complesso quadro organizzativo attraverso il quale il Ministero svolge il proprio mandato istituzionale, nella presente relazione vengono evidenziati punti di forza e criticità a margine delle quali vengono, altresì, formulate proposte di miglioramento.

Il quadro generale di riferimento politico-economico entro il quale si è svolto il ciclo della performance 2023 è risultato condizionato dai conflitti tuttora in corso, con particolare riferimento alla guerra russo-ucraina ed alle tensioni in Medio Oriente, nonché da un andamento economico non privo di elementi di criticità che hanno determinato un rallentamento della crescita a partire dalla pressione dell'inflazione. Quest'ultimo fattore, in particolare, ha determinato la necessità di attuare politiche sempre più stringenti per il controllo dei prezzi in relazione alle quali il dicastero è stato promotore ed attuatore di diverse misure orientate al sostegno delle famiglie e, di conseguenza, delle imprese quali soggetti di un unico circuito socio-economico, tra cui giova ricordare, ad esempio, il trimestre antinflazione attivato negli ultimi mesi dell'anno.

Sotto l'aspetto organizzativo, il Ministero, guidato dal sen. Adolfo Urso, è stato dapprima interessato dall'istituzione di strutture incardinate nell'ambito dell'organizzazione definita in base al DPCM 149/2021; si fa riferimento, in particolare, alla costituzione, con DM del 10/01/2023 della divisione "Certificazione del credito d'imposta ricerca e sviluppo, innovazione e design" nell'ambito della Direzione generale per la politica industriale, l'innovazione e le PMI avvenuta in forza dell'art. 23 del decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73, convertito in legge 4 agosto 2022, n. 122, nonché all' "Unità di missione attrazione e sblocco investimenti", istituita con DM del 23/06/2023 ai sensi dell'articolo 30, comma 1-bis, del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito in legge 21 giugno 2023, n. 74.

Sullo scorcio del 2023 è poi intervenuto un complesso processo di riorganizzazione dell'intera struttura ministeriale attraverso rispettivamente il DPCM 30 ottobre 2023, n. 173 recante "Regolamento di organizzazione degli uffici di diretta collaborazione del Ministro delle imprese e del made in Italy e dell'Organismo indipendente di valutazione della

performance” e il DPCM 30 ottobre 2023, n. 174 recante “Regolamento di organizzazione del Ministero delle imprese e del made in Italy” entrambe pubblicati in Gazzetta Ufficiale del 1° dicembre 2023 ed entrati in vigore il 16 dicembre successivo. Attraverso la portata innovativa dell’ultimo provvedimento citato il Ministero è passato ad una struttura organizzata per dipartimenti e direzioni generali in luogo dell’articolazione per Segretariato generale e direzioni generali.

Successivamente, con DM del 5/12/2023 di graduazione degli uffici dirigenziali di livello generale, DM 10/01/2024 di individuazione degli uffici dirigenziali di livello non generale e DM 11/01/2024 di graduazione degli uffici dirigenziali di livello non generale è stata completata la definizione della nuova struttura divenuta operativa a metà febbraio circa con il perfezionamento degli incarichi di funzione dirigenziale di livello non generale.

Al ciclo della performance 2023, connesso all’attuazione degli obiettivi programmatici definiti nel Piano integrato di attività e organizzazione adottato dall’amministrazione entro il prescritto termine del 31 gennaio, viene applicato l’aggiornamento al Sistema di misurazione e valutazione approvato con DM del 30/12/2022.

In merito al citato Sistema, l’OIV, in sede di formulazione del parere favorevole alla sua adozione ha esaminato i seguenti aspetti:

- l’aggiornamento dei riferimenti contenuti nel precedente SMVP a seguito dell’introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) operata dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito nella legge n. 113/2021;
- il riferimento alle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 6 del 09 dicembre 2020 in materia di Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e connessi indicatori di performance;
- l’adeguamento e aggiornamento del SMVP alle novità organizzative che hanno interessato il Ministero, dal cambio di denominazione alla precedente introduzione di nuove articolazioni, quali le Strutture di Missione;
- la razionalizzazione e semplificazione di alcuni passaggi del precedente SMVP, in considerazione di quanto emerso nel precedente biennio di applicazione;
- l’integrazione del SMVP con alcune delle proposte emerse dal confronto con le Organizzazioni Sindacali, quali il rafforzamento dell’obbligo di motivazione in caso di valutazione negativa e la menzione all’interno del Sistema del ruolo alle medesime Organizzazioni riconosciuto dalle norme e dai CCNL.

Nel corso del 2023 il Ministero non ha ritenuto sussistenti i presupposti che rendessero necessario o opportuno un nuovo aggiornamento del Sistema in considerazione del processo di riorganizzazione in atto per effetto dei sopra citati provvedimenti normativi, rimandando la valutazione circa gli eventuali interventi sul documento in oggetto una volta conclusasi la fase transitoria verso la nuova struttura. In occasione del previsto parere in merito al mancato aggiornamento, l’OIV, prendendo atto dell’analisi svolta dall’amministrazione, ha comunque raccomandato di procedere all’aggiornamento del Sistema con il perfezionamento della riorganizzazione recependo altresì le novità normative nel frattempo intervenute.

L’aggiornamento in oggetto è in corso di perfezionamento.

1. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

1.1. Il contesto di riferimento

1.1.1. Organizzazione

Il Ministero, per quasi l'intero 2023 presenta la struttura organizzativa definita dal DPCM 149/2021 a cui sono succeduti, il DM 19 novembre 2021 di individuazione degli uffici dirigenziali di livello non generale, il DM 27 ottobre 2021 e il DM 25 gennaio 2022, questi ultimi rispettivamente di graduazione degli uffici dirigenziali di livello generale e degli uffici dirigenziali di livello non generale.

All'avvio del ciclo della *performance* 2023-2025, pertanto, l'organizzazione del Dicastero si configurava nelle nove direzioni generali di seguito indicate coordinate dal Segretariato generale, coadiuvato da un Vicesegretario generale:

- Direzione generale per la politica industriale, l'innovazione e le piccole e medie imprese (DGPIIPMI);
- Direzione generale per la tutela della proprietà industriale – Ufficio italiano brevetti e marchi (DGTPI-UIBM);
- Direzione generale per gli incentivi alle imprese (DGIAI);
- Direzione generale per le tecnologie delle comunicazioni e la sicurezza informatica – Istituto superiore delle tecnologie dell'informazione (DGTCSI-ISCTI);
- Direzione generale per i servizi di comunicazione elettronica, di radiodiffusione e postali (DGSCERP);
- Direzione generale per la riconversione industriale e grandi filiere produttive (DGRIGFP);
- Direzione generale per il mercato, la concorrenza, la tutela del consumatore e la normativa tecnica (DGMCTCNT);
- Direzione generale per la vigilanza sugli enti cooperativi e sulle società (DGVECS);
- Direzione generale per le risorse, l'organizzazione, i sistemi informativi e il bilancio (DGROSIB).

Nell'organizzazione del Ministero sono presenti articolazioni periferiche costituite da 15 Ispettorati generali integrati, quali altrettante divisioni, nell'ambito della Direzione generale per i servizi di comunicazione elettronica, di radiodiffusione e postali.

Nell'ambito dell'impianto organizzativo così definito sono inoltre state istituite le seguenti strutture di Missione:

- Unità di missione per l'attuazione degli interventi del Piano nazionale di ripresa e resilienza istituita in base all'art. 8, comma 1, D.L. 31 maggio 2021, n. 77 (convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n. 108). Collocata nell'ambito del Segretariato generale, è articolata in un ufficio dirigenziale di livello generale da cui dipendono tre uffici dirigenziali di livello non generale;
- Unità di missione a supporto del Garante della sorveglianza dei prezzi istituita in base all' art. 7, comma 2, D.L. 21 marzo 2022, n. 21 (convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 2022, n. 51). Collocata nell'ambito del Segretariato generale, è diretta da un dirigente generale e articolata in un ufficio dirigenziale di livello non generale; svolge le sue funzioni in raccordo con la DG MCTCNT;
- Segreteria tecnica permanente del Comitato interministeriale per l'attrazione degli investimenti esteri istituita in base all' art. 25, comma 2, D.L. 17 maggio 2022, n. 50 (convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2022, n. 91), il cui coordinamento è affidato ad un dirigente generale in servizio presso il MIMIT;

- Struttura di supporto e tutela dei diritti delle imprese istituita in base all'art. 30 del D.L. 17 maggio 2022, n. 50 (convertito, con modificazioni, dalla l. 15 luglio 2022, n. 91), come modificato dall'art. 10 del D.L. 11 novembre 2022, n. 173 (convertito, con modificazioni, dalla legge 16 dicembre 2022, n. 204);
- Unità di missione attrazione e sblocco investimenti, istituita con DM del 23/06/2023 ai sensi dell'articolo 30, comma 1-bis, del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito in legge 21 giugno 2023, n. 74.

Il regolamento di cui al DPCM 149/2021 prevedeva, altresì, la facoltà di assegnare, nell'ambito della dotazione organica di livello dirigenziale generale, fino a 6 incarichi ispettivi, di consulenza, di studio e ricerca, ai sensi dell'art. 19, comma 10, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ridotti a 5 nel caso di nomina di un Vicesegretario generale, nonché un incarico presso gli Uffici di diretta collaborazione del Ministro. Era previsto, inoltre, che, nell'ambito della dotazione organica di livello dirigenziale non generale, potessero essere assegnati fino a 6 incarichi presso gli Uffici di diretta collaborazione del Ministro e uno presso l'Organismo indipendente di valutazione della *performance*.

Come cennato in premessa, il Ministero è stata interessato, sul finire del 2023, da un ulteriore processo di ridefinizione dell'impianto organizzativo per effetto del DPCM 173/2023 e del DPCM 174/2023, entrati in vigore a decorrere dal 16 dicembre 2023.

L'articolazione sulla base del Segretariato generale e delle direzioni generali ha lasciato il posto ad una struttura su base dipartimentale al cui interno sono individuate le direzioni generali, uffici dirigenziali di livello generale, a loro volta suddivise in divisioni, uffici dirigenziali di livello non generale.

Il Ministero, pertanto, risulta organizzato nei seguenti quattro dipartimenti, quali centri di responsabilità amministrativa, nei quali è confluita l'attribuzione delle competenze necessarie per l'esercizio delle funzioni attribuite al Ministero:

- Dipartimento per le politiche per le imprese;
- Dipartimento per il digitale, la connettività e le nuove tecnologie;
- Dipartimento mercato e tutela;
- Dipartimento per i servizi interni, finanziari, territoriali e di vigilanza.

I Capi Dipartimento si pongono in una posizione di coordinamento, direzione e controllo degli uffici di livello dirigenziale generale compresi nel proprio Dipartimento e sono responsabili dei risultati conseguiti dagli uffici dipendenti. Nell'ambito di ciascun Dipartimento sono istituiti uffici dirigenziali di livello non generale con funzioni di supporto delle attività trasversali del Capo Dipartimento.

Per quanto riguarda la dotazione organica dirigenziale di livello generale, il DPCM 174/2023 prevede che possono essere conferiti fino a 3 incarichi ispettivi, di consulenza, di studio e ricerca, ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, un incarico presso gli Uffici di diretta collaborazione del Ministro. Un ulteriore incarico dirigenziale di livello generale può essere conferito per le funzioni istruttorie, di analisi, valutazione e di elaborazione dei dati, nonché di supporto al Garante per la sorveglianza dei prezzi, di cui all'articolo 7 del decreto-legge 21 marzo 2022 n. 21, convertito con modificazioni dalla legge 20 maggio 2022 n. 51.

Il mandato istituzionale del MIMIT è concentrato sul sostegno del mondo produttivo seguendo determinate direttrici strategiche che includono il supporto alle imprese, la promozione e salvaguardia del Made in Italy, il rafforzamento dell'autonomia strategica nei settori ad alta valenza tecnologica quali quello dell'aerospazio, della difesa e delle

telecomunicazioni, la semplificazione burocratica al fine di rafforzare lo stimolo agli investimenti, la tutela del mercato ed il monitoraggio dei prezzi.

1.1.2. Stato delle risorse

Per quanto riguarda la consistenza organica del MIMIT, le sottotabelle A e B indicano la dotazione teorica del personale suddiviso per aree prevista rispettivamente dal DPCM 149/2021 e dal DPCM 174/2023.

Tabella A: Dotazione organica teorica DPCM 149/2021 Tabella B: Dotazione organica teorica DPCM 174/2023

Qualifica / area	Dotazione organica al 31 dicembre 2023
Dirigenti I fascia	17
Dirigenti II fascia	104
Terza area	1.342
Seconda area	1.189
Prima area	77
Totale	2.729

Qualifica / area	Dotazione organica effettiva al 31 dicembre 2022
Dirigenti I fascia	18
Dirigenti II fascia	107
Terza area	1.357
Seconda area	1.189
Prima area	77
Totale	2.748

Fonte: elaborazione interna Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance

A fronte della situazione teorica sopra rappresentata, si evidenzia che al 31 dicembre 2023 le risorse di ruolo del MIMIT effettivamente in servizio ammontano ad un totale complessivo di n. 84 unità di personale dirigenziale e n. 1.842 unità di personale appartenente alle aree funzionali di cui n. 73 unità in comando presso altre amministrazioni.

Appare evidente il *gap* tra la dotazione organica teorica e la dotazione effettiva che si auspica venga ridotto a seguito del perfezionamento delle procedure di reclutamento di cui alle autorizzazioni assunzionali recentemente emesse.

1.2. Processo di attuazione del ciclo della performance

In questo paragrafo si intende dare evidenza delle principali attività e dei fatti più rilevanti intervenuti nel corso del 2023 connessi al ciclo della *performance*, considerato nel contesto integrato con l'area dell'anticorruzione e trasparenza come formulato nella sezione 2 del PIAO.

1.2.1. Pianificazione e programmazione

In relazione al ciclo della *performance* 2023-2025 hanno trovato applicazione le previsioni contenute nell'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione del Ministero delle imprese e del made in Italy approvato con D.M. 30 dicembre 2022 e vigente a far data dal 1° gennaio 2023.

Come previsto dal SMVP, la prima fase del ciclo della *performance* si è articolata attraverso le attività di pianificazione e programmazione degli obiettivi che l'Amministrazione si propone di raggiungere nel breve periodo e nel medio-lungo periodo.

La fase in oggetto è connotata dall'interazione sinergica tra i diversi soggetti istituzionali che converge nella definizione dei documenti che integrano il programma strategico ed operativo dell'Amministrazione per l'anno considerato ed il triennio successivo.

Si fa riferimento, in particolare ai seguenti documenti:

- l'Atto di indirizzo, da cui prende avvio la pianificazione della performance organizzativa, adottato dal Ministro delle imprese e del made in Italy, sen. Adolfo Urso il 18 gennaio 2023. Nel documento sono individuate le priorità politiche sottese alle scelte strategiche dell'amministrazione costituendo la base per la programmazione degli obiettivi e dell'azione del Ministero per l'anno in riferimento e per il triennio successivo, in coerenza con la programmazione economica e finanziaria e con il ciclo del bilancio;
- la Nota integrativa a Legge di bilancio per il triennio 2023-2025;
- il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvato con Decreto del Ministro delle imprese e del made in Italy del 31 gennaio 2023. Si evidenzia che il PIAO 2023 del MIMIT include la Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione (Direttiva di 1° livello) con la quale il Ministro ha assegnato gli obiettivi alla responsabilità individuale dei dirigenti preposti agli uffici dirigenziali di livello generale (Centri di responsabilità) e ai titolari di incarichi ispettivi, di consulenza, studio e ricerca.
- la Direttiva di 2° livello attraverso la quale, come previsto nel SMVP vigente per il 2023, i titolari dei CdR hanno assegnato gli obiettivi alla responsabilità individuale dei dirigenti preposti agli uffici dirigenziali di livello non generale.

Il processo di pianificazione dei documenti che integrano il PIAO è stato contrassegnato dal fisiologico condizionamento, in particolar modo dal punto di vista della gestione del processo entro una tempistica molto ristretta, discendente dal cambio di governo avvenuto il 23 ottobre 2022 con l'insediamento della compagine guidata dall'on.le Giorgia Meloni e dalla necessità di adeguamento amministrativo ed organizzativo alle novità normative nel frattempo intervenute.

Sotto il profilo ordinamentale, infatti, il Ministero è stato interessato dagli effetti conseguenti all'entrata in vigore del decreto-legge 11 novembre 2022, n. 173 convertito con modificazioni dalla legge 16 dicembre 2022, n. 204, recante "*Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei Ministeri*". In particolare, in base a quanto previsto dall'art. 2 del predetto provvedimento normativo, è stato dato risalto ad una nuova *mission* che vede impegnato il dicastero a fornire il proprio contributo per la definizione delle strategie e degli indirizzi funzionali alla valorizzazione, alla tutela e alla promozione del *made in Italy* in Italia e nel mondo che trova la sua rappresentazione istituzionale anche nel cambio di denominazione passata da *Ministero dello sviluppo economico* a *Ministero delle imprese e del made in Italy*, altresì disposto dalla norma in commento.

Alla luce di tale modifica normativa, è seguita la reiterazione della nomina del Ministro, sen. Adolfo Urso, precedentemente nominato Ministro dello sviluppo economico con D.P.R. del 21 ottobre 2022 e successivamente Ministro delle imprese e del made in Italy con D.P.R. del 14 novembre 2022.

Nell'ambito del contesto ordinamentale sopra delineato, si apprezza lo sforzo compiuto dall'Amministrazione nel procedere, comunque, con sollecitudine ad avviare e completare entro i termini prescritti il processo di pianificazione strategica e della *performance*.

L'Atto di indirizzo, posto alla base delle scelte strategiche che orientano la programmazione degli obiettivi che l'Amministrazione intende perseguire, è stato adottato con DM del 18 gennaio 2023, avendo avuto cura, il vertice politico, di recepire, nella definizione delle priorità politiche in esso individuate, importanti novità normative intervenute

successivamente all'insediamento del nuovo governo rilevanti nell'ambito della *mission* stessa del Ministero. Si fa riferimento, tra le diverse misure, in particolare, al provvedimento finalizzato alla rimozione degli oneri burocratici per le imprese e alla istituzione di un difensore civico con poteri di intervento nel caso di inerzia dell'amministrazione nelle procedure autorizzatorie loro afferenti di cui al DL 173/2022, convertito con modificazioni dalla Legge 16 dicembre 2022, n. 204. Si fa, altresì, riferimento al DL 5 dicembre 2022, n. 187, convertito con modificazioni dalla Legge 1 febbraio 2023, n. 10, avente ad oggetto "*Misure urgenti a tutela dell'interesse nazionale nei settori produttivi strategici*", che ha disciplinato l'esercizio del *golden power* a tutela dell'interesse nazionale nel settore degli idrocarburi per fare fronte all'emergenza energetica assegnando al Ministero un ruolo determinante nell'attuazione di misure compensative volte a sostenere le imprese destinatarie di provvedimenti inibenti conseguenti all'esercizio dei predetti poteri aurei.

Per quanto riguarda i documenti di programmazione e pianificazione integranti il PIAO, si rileva che, contestualmente all'adozione dell'Atto di indirizzo è stato dato avvio, con nota del Segretariato generale del 18 gennaio 2023, alle attività di pianificazione della sottosezione "Performance" del PIAO sottolineando la necessità di procedere tempestivamente alla definizione ed all'inserimento del piano degli obiettivi nel sistema informatico dedicato in uso presso l'amministrazione, attività coincidente temporalmente con la predisposizione della Nota integrativa a Legge di bilancio e dell'inserimento del relativo piano degli obiettivi strategici nell'applicativo della Ragioneria generale dello Stato (nel prosieguo RGS).

Al formale avvio della pianificazione ha fatto seguito, a stretto giro, la formulazione di indicazioni metodologiche da parte dell'OIV *pro tempore* che, con nota del 20 gennaio 2023, ha sottolineato aspetti rilevanti da tenere in considerazione nella costruzione degli obiettivi specifici nonché operativi da parte dei Centri di responsabilità.

Per quanto attiene, in particolare, agli obiettivi specifici, oltre a sottolineare che venisse assicurata una piena coerenza degli stessi con gli obiettivi strategici pianificati in Nota integrativa, l'OIV *pro tempore* ha evidenziato ai CdR la possibilità di rivalutare gli obiettivi pianificati nella fase a Disegno di legge di bilancio alla luce delle priorità politiche definite dal Ministro nell'Atto di indirizzo dando, altresì, adeguata attenzione alle aspettative che gli *stakeholder* esterni potessero riporre nell'azione del Ministero nel contesto socio economico del momento.

Altre indicazioni hanno riguardato più precipuamente la metodologia da applicare nella costruzione degli obiettivi:

- sinteticità della denominazione;
- utilizzo di un linguaggio comprensibile per i soggetti interessati (*stakeholder*) e in generale per i cittadini;
- formulazione che contenga la descrizione del risultato atteso come impatto finale ottenibile grazie all'azione diretta o indiretta del Ministero;
- utilizzo privilegiato di indicatori di impatto e di risultato e limitazione dell'uso di indicatori con minor rilievo informativo (es. attività fatte/attività da fare; % pagamenti su impegni, numero atti, numero di report, ecc.);
- esplicitazione del valore base per ogni indicatore;
- individuazione di *targets* sfidanti, comunque, sempre superiori al valore base e incrementali nel triennio, salvo casi particolari da motivare adeguatamente.

Anche in merito alla pianificazione degli obiettivi operativi di CdR, l'Organismo ha formulato indicazioni nella sopracitata nota metodologica evidenziando, innanzitutto, la consequenzialità della definizione dell'obiettivo operativo rispetto all'obiettivo specifico e taluni ulteriori specifici aspetti:

- necessaria coerenza con gli obiettivi specifici e quindi con l'Atto di indirizzo;
- sinteticità della denominazione volta a comunicare i risultati finali che si vogliono ottenere, evitando invece di descrivere compiti o attività istituzionali assegnate al CdR;
- inserimento al termine della descrizione dell'obiettivo della frase "l'obiettivo è perseguito garantendo la massima trasparenza, la riduzione dei rischi di corruzione, un'efficace comunicazione esterna e pari opportunità";
- limitazione e preferibile eliminazione della programmazione per singole fasi sostituita con indicatori che consentano una oggettiva verifica del corretto e puntuale svolgimento delle attività sottostanti alla realizzazione dell'obiettivo aggregando risultati finali senza riproporre la mera misurazione di singole attività;
- privilegio dell'utilizzo di indicatori di efficienza ed efficacia ben collegati agli indicatori degli obiettivi strategici/specifici;
- individuazione di *targets* sfidanti evitando, peraltro, quelli connotati da incoerenza con l'*outcome* dell'obiettivo specifico di riferimento e con le reali potenzialità del Centro di Responsabilità cui le attività programmate si riferiscono.

Per quanto riguarda la definizione degli obiettivi operativi divisionali, l'OIV ha richiamato le stesse indicazioni metodologiche espresse in relazione agli obiettivi operativi di CdR aggiungendo una nota di carattere procedurale riguardante la gestione dell'assegnazione degli obiettivi nel caso in cui gli uffici dirigenziali di livello non generale risultassero privi di titolare, nelle more della cui nomina gli obiettivi si sarebbero dovuti intendere attribuiti al titolare del CdR per poi essere assegnati attraverso la direttiva di secondo livello al dirigente nominato. Nel caso in cui successivamente alla nomina fosse risultato necessario apportare modifiche all'obiettivo si sarebbe dovuto procedere all'aggiornamento della stessa direttiva di secondo livello.

Anche per la pianificazione della *performance* 2023, con il coordinamento del Segretariato generale, sono stati individuati indicatori trasversali, condivisi con l'OIV *pro tempore*, comuni a tutti i CdR ed altrettanto per le divisioni dei CdR stessi, tesi a traguardare aspetti specifici dell'attività amministrativa.

A livello di pianificazione degli obiettivi di CdR sono state individuate tre tipologie di indicatori:

- 1) indicatori trasversali a tutti i CdR:
 - a) rilievi in merito alla non corretta attuazione della disciplina in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione;
 - b) grado di realizzazione delle misure previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- 2) indicatore trasversale PNRR da inserire da parte dei CdR che nel 2023 gestivano misure con *target* o *milestone* PNRR:
 - a) grado di realizzazione delle milestone e dei target relativi agli interventi di competenza del MIMIT;
- 3) ulteriore indicatore trasversale da inserire da parte dei CdR che nel 2023 non gestivano misure con *target* o *milestone* PNRR da scegliersi tra i seguenti:
 - a) sviluppo delle conoscenze e delle competenze;
 - b) standardizzazione o semplificazione dei processi organizzativi o delle procedure operative;
 - c) incremento della capacità di spesa;
 - d) incremento della capacità di programmazione della spesa;
 - e) grado di tempestività della predisposizione e presentazione degli schemi di provvedimenti attuativi agli UDCM;
 - f) capacità di riduzione dei provvedimenti in attesa.

Nella nota metodologica in commento, l'OIV ha fatto riserva di valutare la reale implementazione da parte dei CdR delle indicazioni fornite riguardo al processo di pianificazione e di formulare le proprie osservazioni nel merito all'Organo politico di vertice prima dell'adozione del PIAO.

Si sottolinea, comunque, che la definizione degli obiettivi, indicatori e *target* è avvenuta attraverso la negoziazione ai vari livelli, con il coordinamento del Segretario Generale e la supervisione metodologica dell'OIV. Il processo di condivisione ha trovato espressione anche attraverso la pianificazione realizzata sull'applicativo "Performance", di cui si farà cenno più avanti, che a regime prevede un flusso approvativo degli obiettivi sia specifici che operativi in cui intervengono i diversi soggetti, con possibilità di riesame e ridefinizione prima della approvazione finale.

Per quanto riguarda l'applicazione del modello di valutazione partecipativa previsto dal SMVP, si rimanda al paragrafo dedicato al coinvolgimento degli *stakeholder* nei processi di programmazione, monitoraggio e valutazione della *performance*.

La pianificazione della performance è culminata, come sopra cennato, con l'adozione del PIAO, approvato con DM del 31 gennaio 2023 e pubblicato in pari data, nel quale è stata inclusa la Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione (Direttiva di primo livello), attraverso la quale, secondo il SMVP vigente per il 2023, vengono assegnati gli obiettivi di performance alla responsabilità individuale dei titolari di CdR e di incarichi di studio, consulenza e ricerca.

In particolare, in linea con la normativa vigente, il PIAO 2023 del MIMIT è strutturato in quattro sezioni:

- 1) Sezione 1 – Scheda anagrafica dell'Amministrazione;
- 2) Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione;
- 3) Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano;
- 4) Sezione 4 – Monitoraggio.

Il documento si compone, altresì, di 16 allegati di cui i primi tre inerenti la pianificazione della performance. Si tratta delle schede degli obiettivi specifici, di quelle degli obiettivi operativi di CdR e dei titolari degli incarichi di studio, consulenza e ricerca che, come sopra cennato, sostanziano la direttiva di primo livello, e di quelle degli obiettivi operativi divisionali.

Gli allegati da 4 a 9 riguardano la pianificazione triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, da 10 a 14 la pianificazione in materia di lavoro agile, formazione del personale, fabbisogni del personale, l'allegato 15 è inerente alla pianificazione biennale degli acquisti in gestione unificata, l'allegato 16, infine, è relativo alla pianificazione triennale delle azioni positive.

La pianificazione a livello divisionale si è perfezionata con l'adozione delle direttive di secondo livello da parte dei titolari dei CdR. Secondo il SMVP vigente per il 2023, infatti, entro 30 giorni dall'adozione del PIAO, i titolari dei CdR assegnano gli obiettivi di performance alla responsabilità individuale dei dirigenti preposti agli uffici dirigenziali non generali attraverso un decreto direttoriale cui è annessa la scheda n. 6 del SMVP.

Anche nell'ambito della pianificazione di secondo livello sono stati individuati indicatori trasversali comuni a tutte le divisioni:

- 1) indicatori trasversali da inserire obbligatoriamente:
 - a) rilievi in merito alla non corretta attuazione della disciplina in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione;
 - b) grado di realizzazione delle misure previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;

- c) tempestività nella valutazione delle performance del personale dell'ufficio;
 - d) tempestività nello svolgimento delle attività relative al ciclo delle performance;
- 2) indicatori facoltativi:
- a) sviluppo delle conoscenze e delle competenze all'interno dell'unità organizzativa di appartenenza;
 - b) standardizzazione o semplificazione dei processi organizzativi o delle procedure operative dell'unità organizzativa di appartenenza.

Si apprezza, in merito alla predisposizione degli indicatori trasversali appena evidenziati, l'orientamento espresso dall'Amministrazione verso la valorizzazione delle conoscenze e competenze delle risorse umane che ha trovato la sintesi attraverso l'individuazione di un apposito indicatore, anticipando in tal modo attraverso tale contributo finalistico, quanto indicato dalle recenti Linee guida del Ministro per la pubblica amministrazione del 29 novembre 2023 in tema di sviluppo dei processi di formazione del capitale umano.

Si osserva, per quanto riguarda la pianificazione divisionale, che tutti i CdR hanno provveduto ad emanare le direttive di secondo livello entro il termine sopra cennato previsto dal SMVP.

Da ultimo, giova evidenziare che, con nota del Ministro Adolfo Urso del 18 dicembre 2023, è stata sollecitata l'assegnazione degli obiettivi in seno all'incarico di coordinamento della Segreteria tecnica del Comitato interministeriale per l'attrazione degli investimenti esteri e di coordinamento dell'Unità di missione attrazione e sblocco degli investimenti, in coerenza di quanto previsto dal SMVP al fine di concludere il ciclo della performance e condividere i risultati raggiunti, nonché al fine di poter procedere alla valutazione del personale incardinato nelle predette strutture.

L'intera pianificazione è stata effettuata a livello informatico attraverso l'applicativo *Performance*, in uso da alcuni anni, di cui si riferirà nel prosieguo della presente relazione, estesa nel 2023 anche alla programmazione delle schede degli obiettivi assegnati ai titolari degli incarichi di studio, consulenza e ricerca.

1.2.1.1. Integrazione tra programmazione della performance e programmazione triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Anche in relazione al ciclo 2023 - 2025, il raccordo tra la programmazione della *performance* e la programmazione triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato realizzato seguendo un modello procedurale ormai consolidato negli ultimi anni consistente nell'inserimento di indicatori trasversali specifici in materia nell'ambito della pianificazione operativa, sia a livello di CdR che a livello divisionale.

Si fa riferimento, in particolare, ai due indicatori sopra menzionati relativi rispettivamente ai rilievi in merito alla non corretta attuazione della disciplina in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione e al grado di realizzazione delle misure previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione, della trasparenza. Accanto a questi due indicatori direttamente connessi al tema dell'anticorruzione e della trasparenza, tuttavia, l'Amministrazione ha individuato altri due indicatori, come già avvenuto per il ciclo della *performance* 2022-2024, che presentano una valenza altamente significativa in materia di contrasto ai fenomeni corruttivi e di consolidamento della cultura della trasparenza. Si tratta degli indicatori riguardanti precipuamente lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del personale impiegato nelle diverse articolazioni del Ministero nonché la standardizzazione o semplificazione dei processi organizzativi o delle procedure operative afferenti le medesime articolazioni amministrative; entrambe gli indicatori contribuiscono,

infatti, a rafforzare la cultura etica che deve necessariamente costituire la base per il sostegno all'azione di prevenzione della corruzione e della trasparenza; da un lato, infatti, lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze consente di ampliare il grado di consapevolezza delle responsabilità connesse all'attività amministrativa e degli ambiti in cui possono emergere circostanze di maggiore esposizione al rischio corruttivo, permettendo in questo modo di mettere in campo ogni necessaria misura di contrasto; dall'altro, la standardizzazione e la semplificazione dei processi comportano non solo un ridimensionamento del grado di discrezionalità ma anche un maggiore livello di trasparenza, essendo quest'ultima, peraltro, misura di prevenzione della corruzione.

Le considerazioni appena esposte inducono a suggerire all'Amministrazione di rendere strutturali tali due indicatori estendendoli ad ogni articolazione del Ministero, eliminando ogni profilo di facoltatività o alternatività in merito al loro inserimento nell'ambito della pianificazione operativa della performance.

1.2.1.2. Integrazione del ciclo della performance con il ciclo del bilancio di previsione

Il processo di integrazione del ciclo della performance con il ciclo del bilancio di previsione si è snodato attraverso la sequenza temporale delle due fasi di predisposizione della Nota integrativa a Disegno di legge di bilancio e a Legge di bilancio, concomitante al processo di pianificazione della *performance*. In particolare, come in precedenza cennato, il passaggio della pianificazione degli obiettivi strategici in Nota integrativa dalla fase a DLB alla fase a LB è stato contrassegnato dagli effetti degli interventi normativi sopra richiamati che hanno inciso, come già evidenziato, in modo rilevante sulla connotazione essenziale della *mission* attribuita al dicastero, oltre ad aver introdotto ulteriori competenze.

Tale aspetto ha reso necessario un riesame, da parte degli attori coinvolti nella pianificazione strategica, degli obiettivi già predisposti nella fase a Disegno di legge di bilancio al fine di assicurare, ove essenziale, la coerenza degli stessi alle aspettative connesse alla nuova dimensione ordinamentale del dicastero e alle priorità politiche definite dal vertice politico nell'Atto di indirizzo, nel frattempo adottato.

L'OIV, ha proceduto, inoltre, ad inoltrare a tutti i CdR la nota della RGS recante l'analisi di obiettivi, indicatori e *target* inseriti nella Nota integrativa a DLB invitando le strutture a prendere atto delle osservazioni formulate dall'organo di controllo aventi ad oggetto criticità che negli anni si sono ripetute, seppure è stato riconosciuto da parte della stessa RGS l'impegno compiuto dall'Amministrazione per il loro miglioramento. Si fa riferimento, in particolare, alla declaratoria meramente rappresentativa delle attività sottese a taluni obiettivi, all'utilizzo per certi indicatori di target non sfidanti e costanti nel triennio, aspetti che, come evidenziato, sono stati oggetto di attenzione da parte dell'OIV nel contesto della nota metodologica formulata ad avvio delle attività di pianificazione della performance.

L'integrazione tra il ciclo della *performance* e il ciclo del bilancio è stata realizzata, in ossequio a quanto previsto dal SMVP vigente nell'anno in riferimento, assicurando la perfetta coerenza degli obiettivi strategici con quelli specifici. Secondo il SMVP, infatti, "*gli obiettivi specifici del Piano possono coincidere con quelli strategici della Nota integrativa, oppure essere formulati attraverso una opportuna aggregazione o selezione di questi ultimi*".

Il caricamento degli obiettivi specifici nell'applicativo Performance è avvenuto contestualmente all'inserimento degli obiettivi strategici sul portale dedicato della RGS e tale coincidenza temporale ha reso maggiormente efficace il processo di confronto dei dati e di verifica della loro coerenza rispetto ai due ambiti di pianificazione.

Per quanto concerne l'aspetto finanziario, si evidenzia che a fronte di uno stanziamento complessivo di competenza pari a € 19.204.617.821, 00, risulta che il 99,8% delle risorse assegnate al Ministero dalla Legge di bilancio 2023 sono associate agli obiettivi di *performance* confluiti nel PIAO, a fronte del 99,6% rilevato in relazione alla programmazione per l'anno 2022. Tale dato segna un ulteriore progresso avanzato dall'Amministrazione rispetto alla capacità di programmazione in rapporto alla gestione delle risorse di bilancio, confermando così l'andamento positivo degli ultimi anni.

1.2.2. Performance organizzativa

In relazione al ciclo della *performance* 2023 il Ministero ha definito nel PIAO 16 obiettivi specifici, in coerenza con il piano degli obiettivi strategici inseriti nella Nota integrativa a Legge di bilancio ai quali si aggiungono due obiettivi nell'ambito del Programma 7.1 - Indirizzo politico. A livello, invece, di programmazione operativa sono stati definiti 16 obiettivi assegnati ai CdR e 100 obiettivi assegnati ai titolari delle strutture dirigenziali di livello non generale nelle quali gli stessi sono articolati (divisioni).

La programmazione relativa agli Uffici dirigenziali di livello generale include gli obiettivi rispettivamente assegnati al titolare dell'Unità di missione per l'attuazione degli interventi del PNRR e al titolare dell'Unità di missione a supporto del Garante della sorveglianza dei prezzi. Sono, inoltre, presenti due obiettivi assegnati ad altrettanti titolari di incarico ispettivo, di consulenza, studio e ricerca; a tal proposito si osserva che, a partire dal ciclo della *performance* 2023, sono abilitati ad inserire gli obiettivi ad essi assegnati nell'applicativo "Performance" gestendo il relativo flusso approvativo, comportando tale circostanza un miglioramento nella omogeneizzazione del processo di pianificazione e programmazione.

Nel corso dell'anno in riferimento il Ministero ha, altresì, provveduto ad assegnare due obiettivi, rispettivamente uno al titolare della Segreteria tecnica permanente del Comitato interministeriale per l'attrazione degli investimenti esteri ed uno al titolare della neo istituita Unità di missione attrazione e sblocco investimenti.

Per quanto riguarda gli indicatori declinati nel PIAO 2023, la tabella che segue ne indica numero complessivo e tipologia secondo i dati restituiti dall'applicativo "Performance".

Tabella C: tipologia di indicatori PIAO 2023.

Classificazione	Indicatori specifici		Indicatori di CdR		Indicatori divisionali	
Efficacia	25	56%	79	72,6%	623	87%
Efficienza			2	1,8%	28	4%
Impatto	10	22%	8	7,3%	7	1%
Stato delle risorse	1	2%	10	9,2%	26	4%
Indicatore di risultato (output)	9	20%	2	1,8%	17	2%
(Campo vuoto)	0	0%	8	7,3%	12	2%
Totale	45	100,00%	109	100,00%	713	100,00%

Fonte: elaborazione interna Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance

Rispetto alla pianificazione 2022, si osserva un significativo decremento degli indicatori connessi agli obiettivi operativi di CdR, 109 a fronte dei 156 indicatori inseriti nel Piano 2022, ed un lieve decremento di quelli associati agli obiettivi divisionali, 713 a fronte di 741, circostanza che conferma il progressivo miglioramento nel metodo di pianificazione dal punto di vista di una maggiore capacità rappresentativa degli elementi finalizzati alla misurazione degli obiettivi a vantaggio della semplificazione del processo stesso di misurazione nonché della maggiore fruibilità esterna dei dati.

La scelta è stata focalizzata su indicatori che consentiranno una oggettiva verifica del corretto e puntuale svolgimento delle attività sottostanti alla realizzazione dell'obiettivo, idonei ad aggregare risultati finali e non a riproporre la mera misurazione di singole attività, così come suggerito dall'OIV nella già citata nota metodologica.

Quanto appena evidenziato attiene, sostanzialmente, al metodo di costruzione degli indicatori sebbene per quanto, invece, riguarda, la tipologia, dal raffronto con gli indicatori associati agli obiettivi specifici inseriti nel PIAO 2022 si registra un sostanziale peggioramento risultando che nel PIAO 2023 solo il 22% degli indicatori complessivamente inseriti sono di impatto a fronte del 32% rilevato nell'anno pregresso. Tale elemento si inserisce in un quadro negativo rappresentato dalla difficoltà per l'Amministrazione di recepire le raccomandazioni espresse sia dal Dipartimento della funzione pubblica che dalla Ragioneria generale dello Stato circa l'opportunità di un maggiore utilizzo di indicatori capaci di rappresentare all'utenza esterna l'impatto delle politiche attuate dal Ministero in seno alla propria missione istituzionale; difficoltà confermata negli ultimi anni in cui si è osservato il passaggio da un sia pur timido miglioramento ad un deciso peggioramento nell'anno in riferimento.

Si evidenzia, tuttavia, che risulta non inserita la tipologia di 8 indicatori connessi ad obiettivi di CdR e di 12 indicatori afferenti ad obiettivi divisionali, carenza che rappresenta una criticità che si reitera nel tempo, tra l'altro anche nell'ambito della pianificazione inserita in Nota integrativa, di cui si auspica il definitivo superamento.

Anche nel PIAO 2023 si osserva il collegamento di tutte le priorità politiche individuate nell'Atto di indirizzo agli obiettivi di *performance*, criterio da considerarsi ormai consolidato e strutturato avendo caratterizzato il processo di pianificazione degli ultimi cicli.

1.2.3. Performance individuale

Come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance* vigente nel 2023, l'assegnazione degli obiettivi individuali è stata perfezionata ai diversi livelli gerarchico-funzionali attraverso l'utilizzo delle apposite schede allegate al Sistema stesso, secondo il seguente *iter*:

- da parte del Ministro ai dirigenti preposti agli uffici dirigenziali di livello generale e ai titolari di incarichi ispettivi, di consulenza, studio e ricerca, in concomitanza con l'adozione della Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione. La struttura delle schede di assegnazione incluse nella Direttiva di I livello è riportata in allegato al SMVP (schede 4 e 5);
- da parte dei titolari di CdR ai dirigenti preposti agli uffici dirigenziali di livello non generale delle rispettive strutture, in concomitanza con l'adozione della Direttiva di II livello. La struttura delle schede di assegnazione incluse nelle Direttive di II livello è riportata in allegato al SMVP (scheda 6);

- per il personale appartenente alle aree funzionali, entro 30 giorni dall'adozione della Direttiva di II livello, i dirigenti assegnano gli obiettivi alla responsabilità individuale dei dipendenti appartenenti alle proprie unità organizzative. Laddove non diversamente stabilito dal dirigente, si intendono assegnati alla responsabilità individuale del dipendente gli obiettivi dell'unità organizzativa cui appartiene, realizzando quindi una responsabilità di gruppo, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 9, comma 2, lettera a, del D.lgs. n. 150/2009.

La *performance* individuale si sostanzia, oltre che nella componente "risultati", intesi come grado di realizzazione degli obiettivi specificatamente assegnati alla responsabilità del singolo individuo (dirigente o non), anche nella componente "comportamenti organizzativi", attinenti al "come" un'attività viene svolta da ciascuno all'interno dell'amministrazione. Giova evidenziare, in merito a quest'ultima, che il SMVP sintetizza in un "dizionario dei comportamenti" quelli ritenuti rilevanti ai fini del processo di valutazione, in relazione al ruolo ricoperto dal personale. Si registra, altresì, la previsione per il personale dirigenziale di un comportamento atteso più volte raccomandato dall'OIV, consistente nella capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata attraverso una significativa differenziazione dei giudizi, secondo quanto stabilito dall'art. 9, comma 1, lettera d, del D.lgs. n. 150/2009 e dalle Linee guida del Dipartimento della funzione pubblica n. 2/2017.

Nell'ambito della medesima componente, inoltre, è stata prevista un'area comportamentale tesa a rafforzare l'integrazione fra *performance* e prevenzione della corruzione, denominata "etica pubblica", trasversale sia ai dirigenti che al personale non dirigenziale, riferita all'osservanza del Piano triennale di prevenzione della corruzione, della trasparenza e dell'integrità e del Codice di comportamento. Con riferimento a quest'ultimo aspetto, in particolare, qualora nei confronti del valutato sia stata accertata la violazione del Codice di comportamento tramite procedimento disciplinare conclusosi con sanzione, la componente "etica pubblica" è valutata con un punteggio pari a zero.

Il punteggio massimo attribuibile in relazione alla componente "risultati" è pari a 75 punti per tutti i valutati, a eccezione dei titolari di incarichi ispettivi di consulenza, studio e ricerca, per i quali il massimo punteggio è pari a 70, mentre per tutti la componente "comportamenti" è pari a 25 punti.

In aderenza alle disposizioni contenute dalle Linee guida n. 5/2019 del Dipartimento della funzione pubblica e in base a quanto stabilito dall'art. 3, comma 5-*bis*, del D.lgs. 150/2009, il SMVP prevede la possibilità della c.d. valutazione negativa, da applicarsi, con un obbligo di motivazione ancora più rimarcato nel Sistema, nel caso in cui la prestazione dovesse essere completamente non rispondente alle aspettative con un punteggio inferiore alla soglia limite di 51 punti.

Non sono, al momento, disponibili i dati riguardanti la distribuzione delle fasce di merito del personale per l'anno 2023, pertanto non è possibile formulare considerazioni in ordine all'adeguatezza della previsione riguardante la capacità di differenziazione dei giudizi, cui si è appena fatto cenno, ai fini del superamento della criticità rappresentata dall'elevata percentuale di personale concentrato nella fascia di merito più alta, da valutare in rapporto all'attuazione della disposizione sopra richiamata di cui all'art. 9, comma 1, lett. d. del D.lgs. 150/2009 in merito alla significativa differenziazione dei giudizi.

Occorre, però, segnalare che nel corso del 2023 la Corte dei conti ha avviato un'indagine (I.4.2022 deliberazione n. 3/2022/G) volta ad accertare i criteri in base ai quali le Amministrazioni centrali hanno applicato i meccanismi premiali dapprima in relazione alle annualità 2020 e 2021, e successivamente in relazione all'anno 2022. A tal fine ha fatto richiesta di poter acquisire ogni utile elemento sull'utilizzo dei riconoscimenti economici e

non economici attribuiti al personale dipendente in connessione, con particolare riguardo, all'attuazione della disposizione sopra richiamata relativa alla capacità di differenziazione dei giudizi, invitando gli Organismi indipendenti di valutazione a fornire il documento redatto sul "monitoraggio sulle premialità" previsto quale adempimento da effettuarsi entro la data del 30 novembre di ciascun anno, come da Delibera CIVIT 23/13.

L'OIV *pro tempore* ha fornito riscontro per gli anni 2020 e 2021 con nota prot. n. 10573 dell'8/6/2023, specificando per l'annualità 2021 che, al 30 novembre 2022, termine di scadenza per il previsto caricamento dei dati sul portale della *performance* del Dipartimento della funzione pubblica, gli elementi di informazione non risultavano ancora disponibili, pertanto i dati non avrebbero potuto essere estratti dal predetto portale. Cionondimeno, l'OIV ha provveduto a trasmettere alla Corte un prospetto in formato Excel aggiornato con i dati relativi alle retribuzioni di risultato e alle componenti accessorie legate ai premi effettivamente distribuiti rispettivamente al personale dirigente e non dirigente dell'Amministrazione.

Per il 2022 l'OIV *pro tempore* ha fornito riscontro con nota prot. n. 21817 dell'11/10/2023 rappresentando che le procedure di liquidazione di dette premialità erano ancora in corso; pertanto, si faceva riserva di fornire ulteriori aggiornamenti all'esito del consueto monitoraggio da evadere al 30 novembre 2023.

Da quest'ultimo, debitamente evaso entro la scadenza prevista, con i dati al momento disponibili, è emerso che i processi di valutazione e distribuzione dei premi sono stati coerenti con quanto previsto dal SMVP, i criteri della distribuzione della retribuzione di risultato/premi sono correlati alla *performance* individuale e n. 7 unità di personale non dirigenziale ha fatto ricorso a procedure di conciliazione.

Successivamente la Corte dei conti, con nota prot. n. 1760 del 12/04/2024, ha chiesto di voler confermare i dati esposti per il 2021 e trasmettere eventuali aggiornamenti in relazione ai dati inerenti all'annualità 2022.

Lo scrivente OIV ha riscontrato con nota prot. n. 8025 del 16/04/2024 con la quale ha comunicato i dati consolidati, così come riportati, per l'annualità 2020, dal prospetto pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale, e acquisiti, per le annualità 2021 e 2022, dalla Direzione generale competente con note prot. n. 7872 del 15 aprile 2024 e n. 7983 del 16 aprile 2024.

1.2.4. Struttura tecnica e infrastruttura di supporto

Il principale strumento informativo utilizzato è stato l'applicativo informatico denominato *Performance*. Si tratta, in particolare, della piattaforma HR-M basata su Microsoft Dynamics 365, in cui un'area di lavoro, denominata "*Performance*" ed è completamente dedicata alla gestione del ciclo della *performance* supportando le pertinenti sezioni del PIAO e la Relazione annuale sulla performance attraverso la produzione informatizzata delle schede degli obiettivi sia a preventivo che a consuntivo come definite dal SMVP. L'applicativo consente di effettuare esportazioni in vari formati dei dati di interesse per le successive elaborazioni.

Altre aree predisposte nell'applicativo riguardano la gestione delle risorse umane e il controllo di gestione (quest'ultimo ancora non operativo).

L'applicativo informatico è entrato in funzione a partire dal ciclo della *performance* 2018, ha contribuito alla realizzazione di una concreta e notevole semplificazione degli adempimenti connessi alla gestione del ciclo della *performance* a vantaggio, oltretutto, di una maggiore qualità dei dati esposti

Attualmente l'area *Performance* viene utilizzata per la definizione di obiettivi e indicatori, per effettuare il monitoraggio periodico, per eventuali riprogrammazioni e per le attività di consuntivazione ed è stata implementata, seppur ancora in via sperimentale, per la gestione del processo di misurazione e valutazione delle *performance* individuali.

La piattaforma Microsoft Dynamics 365 è in grado di gestire importazioni ed esportazioni XML e, a livello utente, sono previste esportazioni di dati e report in formato Excel, Word, .xml, .pdf, .csv, ecc.

Il sistema consente di distribuire le attività tra tutti gli uffici del Ministero mediante un sistema di permessi differenziati di accesso e un flusso approvativo. L'applicativo è tuttora in fase di evoluzione, al fine di adattarne la struttura al recente mutato assetto organizzativo del dicastero, di ovviare alle criticità rilevate, nonché per renderlo integrato con settori contigui come, ad esempio, la gestione delle risorse umane e il controllo di gestione.

Come già sottolineato nelle precedenti relazioni, a tal proposito, si raccomanda la finalizzazione dell'attività del Gruppo di lavoro, costituito con atto del Segretario generale del 27 novembre 2020 per analizzare la possibilità di sviluppare una piattaforma che gestisca in maniera integrata i processi correlati al ciclo della *performance*, al controllo di gestione, alla trasparenza e all'anticorruzione, anche alla luce dell'introduzione del processo di pianificazione integrata nell'ambito della definizione del PIAO.

Per quanto riguarda, in particolare, il controllo di gestione lo scrivente Organismo, con nota del 13 marzo anno corrente, ha chiesto di poter conoscere le modalità attraverso le quali la progettazione, l'organizzazione e il funzionamento del controllo di gestione saranno implementate in questa Amministrazione, atteso il processo di riorganizzazione di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 30 ottobre 2023, n. 174.

In merito alla Struttura tecnica per la misurazione della *performance* a supporto dell'OIV, in termini sia di risorse umane e finanziarie che di competenze professionali disponibili, si rileva che nell'arco del 2023 la consistenza numerica effettiva ha subito un decremento per effetto del raggiungimento della quiescenza da parte di un funzionario nei primi mesi dell'anno. Alla data del 31 dicembre 2023, pertanto, la dotazione di personale effettivamente in servizio risulta pari a una risorsa di livello dirigenziale e 7 risorse appartenenti alle aree funzionali rispetto alle 10 previste nella dotazione organica teorica.

1.2.5. Prevenzione della corruzione e trasparenza

1.2.5.1. Prevenzione della corruzione

Per quanto riguarda il programma di prevenzione della corruzione e della trasparenza, si fa richiamo a quanto sopra rappresentato a proposito dell'integrazione delle sottosezioni Performance e Anticorruzione del PIAO.

In concomitanza con lo svolgimento del processo di programmazione della sottosezione "performance" del PIAO 2023 il dicastero ha provveduto a perfezionare l'attività di programmazione triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza confluita nella sottosezione "anticorruzione" del predetto documento di pianificazione. Con nota del RPCT del 4 gennaio 2023 è stata formulata la richiesta ai CdR di predisporre le schede di analisi dei livelli di rischio dei processi di competenza incluse nell'allegato 4 del PIAO. La sottosezione anticorruzione del PIAO si completa, inoltre, con altri cinque allegati costituiti dalla direttiva in materia di *whistleblowing*, la direttiva in materia di rotazione, la direttiva in materia di *pantouflage*, la direttiva in materia di inconfiribilità, incompatibilità e conflitto di interessi.

Per quanto riguarda la fase di pianificazione, si apprezza l'invito espresso dal RPCT ai referenti volto a indirizzare l'attività dei CdR verso l'adozione di misure connotate dall'auspicabile profilo dell'efficacia attraverso l'individuazione di misure specifiche non ripetitive rispetto a quelle adottate negli anni precedenti ovvero replicanti le misure generali nonché caratterizzate dalla concreta attuabilità e reale incisività. Una particolare raccomandazione è stata inoltre espressa in ordine all'analisi dei rischi connessi alla gestione di risorse economiche connesse agli interventi finanziati con i fondi del PNRR.

Nel corso dell'anno, quale metodo ormai consolidato, il RPCT ha tenuto periodici incontri informativi con i referenti per l'anticorruzione e trasparenza del Ministero a cui ha partecipato l'OIV anche tramite la struttura tecnica di supporto nell'ottica di mantenere costanti interlocuzioni al fine di cogliere eventuali profili di criticità nell'attuazione delle misure programmate e fornire adeguato contributo nell'ambito delle proprie competenze.

Tale scambio costante tra il RPCT e l'OIV ha caratterizzato, quindi, l'attività di monitoraggio culminata nelle rilevazioni periodiche al 30 giugno e al 30 novembre, precedute da apposite riunioni con i referenti e l'OIV nel corso delle quali non sono state evidenziate particolari criticità nell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione da parte dei CdR, salvo l'asserita difficoltà, per diverse strutture, di dare corso alla rotazione ordinaria del personale appartenente alle aree funzionali, essendo stata attuata quella relativa alle figure apicali.

Criticità che emerge, altresì, dall'analisi della Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'art. 1, comma 14 della legge 190/2012, pubblicata entro il prescritto termine prorogato del 31 gennaio 2024. Sebbene, peraltro, le recenti assunzioni di personale appartenente alla seconda e terza area abbiano in taluni casi consentito di superare la problematica dell'impossibilità di avvicendamento nelle assegnazioni alle diverse articolazioni del Ministero, permane in molti casi, in ragione della specificità delle competenze richieste e del profilo tecnico necessario alla copertura dei ruoli ad esse connessi, nonché dell'insufficiente numero del contingente in servizio, l'impossibilità di attuare la rotazione del personale.

Per il resto delle misure programmate, la relazione non evidenzia criticità sofferte nel corso del 2023.

Si osserva, comunque che nel corso dell'anno sono pervenute all'UPD n. 6 segnalazioni riguardanti la violazione del codice di comportamento a cui è seguita l'irrogazione di altrettante sanzioni disciplinari a cui se ne è aggiunta un'ulteriore a conclusione di un procedimento avviato nel 2022, nessuno dei procedimenti risulta connesso ad eventi corruttivi. Il codice di comportamento del MIMIT è stato adottato con DM del 26 aprile 2022 e risulta aggiornato alle ultime linee guida dell'ANAC n. 177/2020 e in linea con le previsioni contenute nell'aggiornamento al D.P.R. n. 62/2013 recato dal D.P.R. n. 81/2023.

Come già avvenuto in occasione della relazione sul funzionamento del sistema dello scorso anno, si rinnova la raccomandazione di far pervenire all'OIV ogni informazione utile inerente ai procedimenti disciplinari conclusi nel corso dell'anno dettagliati con la tipologia delle violazioni contestate, degli uffici interessati e dei provvedimenti emessi così da consentire una verifica sulla applicazione delle conseguenze ad essi connessi nel processo di valutazione della performance del personale interessato, anche alla luce del SMVP vigente per il 2023.

1.2.5.2. Trasparenza

Come previsto dall'art. 14, comma 4, lettera g del D.lgs. 150/2009 e secondo le indicazioni fornite dall'ANAC con la delibera n. 1310/2016, l'OIV è tenuto ad attestare annualmente, in

base a quanto specificato dall'ANAC con apposita delibera annuale, l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente dei siti istituzionali delle amministrazioni tenute avendo cura verificare, oltre alla effettiva pubblicazione, la completezza, l'aggiornamento e l'apertura del formato dei dati pubblicati.

Le verifiche circa l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione nel 2023, pertanto, hanno riguardato le sezioni individuate dall'ANAC nella delibera n. 203 del 17 maggio 2023 e più precisamente:

- Disposizioni generali (artt. 10 e 12)
- Personale (incarichi conferiti o autorizzati – art. 18)
- Bandi di concorso (art. 19)
- Provvedimenti (art. 23)
- Bandi di gara e contratti (art. 37)
- Bilanci (art. 29)
- Opere pubbliche (art. 38)
- Altri contenuti: Registro degli accessi (Linee guida ANAC determinazione n. 1309/2016)
- Altri contenuti: Prevenzione della corruzione (art. 10 D.lgs. n. 33/2013, art. 18, comma 5, D.lgs. n. 39/2013, l. 190/2012).

L'OIV ha provveduto ad effettuare le verifiche necessarie ai fini dell'attestazione avviando, nella fase istruttoria, formali interlocuzioni con il RPCT finalizzate a cogliere taluni aspetti specifici su cui ha ritenuto utile svolgere degli approfondimenti riguardanti, tra gli altri e in particolar modo, gli ulteriori obblighi di trasparenza introdotti dal PNA 2022 – 2024 adottato con delibera dell'ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023, così come individuati nell'allegato 9.

L'attestazione dell'OIV, completa della griglia di rilevazione, avrebbe dovuto essere pubblicata nella sezione "Amministrazione trasparente" entro il termine prorogato al 15 settembre 2023 avvalendosi dell'apposito applicativo *web* implementato sul portale ANAC a partire dall'anno in riferimento. L'OIV ha provveduto ai propri adempimenti con la convalida delle verifiche mediante l'applicativo web dell'ANAC avvenuta in data 2 agosto 2023.

Come stabilito dalla Delibera n. 203/2023, l'OIV ha provveduto ad effettuare un monitoraggio, con rilevazione al 30 novembre 2023, volto ad aggiornare i valori attribuiti nella colonna "completezza di contenuto". All'esito del monitoraggio la criticità esposte sono risultate superate con attribuzione di un punteggio pari al 100%, ad eccezione di tre obblighi cui è stato assegnato un punteggio compreso nel *range* 67%-99%, comunque superiore alla rilevazione al 30 giugno 2023.

Si raccomanda, comunque, il pieno adeguamento alle modifiche apportate alla sottosezione "Bandi di gara e contratti" dalla Delibera ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 e dalla successiva Delibera ANAC n. 601 del 19 dicembre 2023 avente ad oggetto l'individuazione degli atti, delle informazioni e dei dati inerenti il ciclo di vita dei contratti pubblici di cui al d.lgs. 36/2023.

1.2.6. Coinvolgimento degli stakeholder

Per quanto attiene al tema della valutazione partecipativa, si osserva anzitutto che il modello introdotto per la prima volta, in attuazione delle Linee guida n. 4/2019 del Dipartimento della funzione pubblica e degli artt. 7, comma 2, lett. c, 8 e 19-bis del D.lgs. n. 150/2009 (come modificato dal D.lgs. n. 74/2017), in seno al SMVP approvato con DM del 6 luglio 2020, è stato consolidato nell'ambito dei successivi aggiornamenti del Sistema stesso, potendo, pertanto, essere considerato un istituto strutturale nell'ambito del processo di programmazione e rendicontazione degli obiettivi di *performance* dell'amministrazione,

tanto più rilevante alla luce dei principi che lo ispirano, richiamati anche dalla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 30 novembre 2023 in materia di misurazione e valutazione della *performance* dei dipendenti pubblici.

Per quanto attiene, in particolare, al ciclo della *performance* 2023, essendo stata l'attività di confronto tra l'Amministrazione e gli *stakeholder* rinviata ad una fase successiva al perfezionamento del processo di riorganizzazione della struttura ministeriale, l'OIV è intervenuto rappresentando la propria disponibilità, nelle more della modifica del SMVP di cui si è fatto cenno, a provvedere alla realizzazione della consultazione in oggetto relativamente all'anno 2023, conformandosi alle modalità in uso per il passato.

In particolare, al fine di dare avvio alla procedura, lo scrivente ha disposto, con decreto del 12 marzo 2024, di inviare una nota per ogni Capo Dipartimento volta a richiedere gli elementi utili a definire l'esatto perimetro dei risultati 2023 e degli obiettivi 2024 da porre in consultazione, con i relativi indicatori, nell'ambito di quelli assegnati a ciascun Centro di Responsabilità che hanno fornito il riscontro richiesto individuando obiettivi specifici/indicatori da porre in consultazione per le finalità dianzi citate.

Il procedimento di consultazione pubblica avviato nei termini appena descritti è, al momento del perfezionamento della presente relazione, in corso di svolgimento.

1.2.7. Standard di qualità

I servizi e i relativi *standard* qualitativi del Ministero delle imprese e del made in Italy sono stati individuati con D.M. del 31 gennaio 2017.

Giova sottolineare che, su richiesta dell'OIV *pro tempore*, a fine 2019 è stato attivato il servizio che, attraverso la pagina web <https://www.mimit.gov.it/it/amministrazione-trasparente/personale/oiv>, gestisce le comunicazioni degli utenti esterni e dei dipendenti del MIMIT dirette all'Organismo, in coerenza con il quadro normativo di cui all'art. 19-*bis*, commi 1 e 3, del D.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.

La pagina web offre due moduli, uno riservato alla compilazione da parte dell'utenza esterna e l'altro per i dipendenti del MIMIT. I moduli presentano dei questionari, predisposti a cura dell'OIV, attraverso i quali è possibile comunicare all'Organismo il grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati dal Ministero. Il questionario propone, altresì, un campo "note", all'interno del quale è possibile esprimere eventuali osservazioni e suggerimenti per migliorare la qualità e le caratteristiche del servizio erogato.

Ai sensi dell'art. 19-*bis*, commi 4 e 5, del D.lgs. 150/2009 sopra richiamato, il *report* recante gli elementi informativi sulle segnalazioni pervenute nell'arco del 2023 è stato pubblicato sul sito istituzionale del Ministero nel rispetto della vigente normativa in materia di protezione dei dati personali. L'Organismo ne terrà conto "*ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e in particolare, ai fini della validazione della Relazione sulla performance di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c*".

Si soggiunge che è attualmente in corso la definizione di una procedura, da rendere pubblica, avente ad oggetto le modalità di raccolta e trattamento delle predette segnalazioni oggetto di pubblicità sul sito istituzionale ed è stata, altresì, avviata una riflessione circa l'individuazione di forme di pubblicità della pagina dedicata alle stesse che ne rendano più agevole e fruibile l'accesso da parte degli utenti esterni ed interni.

Secondo gli esiti rappresentati nel *report*, nel corso del 2023 è pervenuta attraverso il canale web sopra indicato una sola segnalazione da parte dell'utenza esterna avente ad oggetto la

procedura di rilascio di nominativi radioamatoriali con giudizio “soddisfatto”, mentre da parte dei dipendenti o utenti interni non è pervenuta alcuna segnalazione.

Dai trecento accessi alla sezione dedicata del sito MIMIT da parte dell’utenza esterna e 70 da parte di quella interna, si rileva che lo strumento di che trattasi suscita un discreto interesse.

Oltre a quanto appena illustrato, si evidenzia che nel corso del 2023 sono pervenute all’OIV due segnalazioni da parte dell’Agenzia delle entrate e due segnalazioni via PEC e raccomandata su tematiche diverse (portale Impresainungiorno di Unioncamere, ToyTech s.r.l. – Fondo impresa femminile); sono state tutte istruite, processate e archiviate. La documentazione è conservata agli atti della Struttura tecnica permanente per la misurazione della *performance*. Le rimanenti 9 di 13 segnalazioni pervenute non sono state istruite in quanto manifestamente non significative.

Dall’analisi dei motivi posti a base delle segnalazioni si rileva che lo strumento è stato utilizzato dai cittadini/utenti e dai dipendenti/utenti interni non solo per segnalare un presunto disservizio, ma anche per il desiderio di comunicare la propria soddisfazione per i servizi di cui si è usufruito (cittadini/utenti) nonché per suggerire proposte di miglioramento in riferimento a determinate attività svolte dall’Amministrazione (dipendenti).

Come sottolineato nella Relazione sul funzionamento del sistema per l’anno 2022, si evidenzia l’opportunità di aggiornare la Carta dei servizi di cui al citato DM 30 gennaio 2017 sia alla luce dei diversi processi di riorganizzazione della struttura del Ministero nel frattempo intervenuti, anche a vantaggio di una migliore integrazione fra *standard* di qualità e ciclo della *performance*, sia al fine di renderla coerente con le disposizioni normative recate dal D.Lgs. n. 222/2023.

A tal riguardo, lo scrivente OIV, nelle more del predetto aggiornamento, con nota n. 7221 del 04/04/2024 ha chiesto alle articolazioni interne del dicastero coinvolte nella procedura di voler aggiornare l’allegato al citato DM 30 gennaio del 2017 allo scopo di continuare nell’attività di raccolta e monitoraggio degli *standard* di qualità dei servizi erogati all’utenza prestando particolare attenzione: 1) all’attualità del servizio in tutte le modalità riportate e alla sua denominazione/descrizione; 2) all’introduzione di nuove schede per i servizi eventualmente non elencati; 3) all’aggiornamento dell’anagrafica delle articolazioni competenti secondo la recente riorganizzazione amministrativa; 4) all’inserimento delle modalità di erogazione e degli altri campi ritenuti rilevanti, dei riferimenti normativi nonché delle tabelle contenenti gli indicatori, le dimensioni della qualità adottate, le eventuali modalità di pubblicazione, le formule ed i relativi valori standard, tenendo conto della normativa e delle delibere ANAC vigenti.

Si evidenzia, altresì, che è attualmente vigente la Carta dei servizi del Polo culturale, redatta nel 2018 a cura della ex Direzione generale per le risorse, l’organizzazione e il bilancio, con l’intento di illustrare all’utenza i servizi erogati dal Polo bibliotecario, istituito nel 2009 per la gestione integrata del considerevole patrimonio bibliografico, documentale e iconografico delle biblioteche storiche situate nelle diverse sedi del Ministero, perseguendo l’obiettivo primario di soddisfazione delle esigenze espresse dai fruitori.

1.2.8. Monitoraggio

Come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione, l’Amministrazione ha provveduto ad effettuare i monitoraggi quadrimestrali degli obiettivi, sia specifici che operativi che, pertanto, sono stati oggetto di misurazione alle date del 30 aprile e del 31 agosto; sono

attualmente in corso le attività di consuntivazione al 31 dicembre che verranno valorizzate nella Relazione sulla *performance* per il 2023.

L'attività di monitoraggio intermedio si è svolta sulla base dei dati inseriti dai CdR nell'applicativo *Performance*, consentendo di misurare il grado di realizzazione intermedio degli obiettivi e di evidenziare, con particolare riguardo per taluni obiettivi specifici e correlati obiettivi operativi di CdR e divisionali elementi di criticità incidenti sulla realizzabilità degli obiettivi stessi da richiedere una valutazione circa la possibilità di modificare gli indicatori in sofferenza. Tali criticità, sintomo, peraltro, di una pianificazione non sufficientemente coerente con le potenzialità delle attività sottese agli obiettivi individuati, sono state evidenziate nel corso dell'ultimo trimestre, a stato avanzato, quindi, del ciclo stesso della *performance*; tale circostanza ha comportato una certa difficoltà nell'individuazione della soluzione più opportuna che non andasse ad inficiare il processo di valutazione dei risultati conseguiti dall'Amministrazione nell'anno in riferimento.

Si raccomanda, pertanto, di voler ponderare con maggiore tempestività la necessità di provvedere alla rimodulazione di indicatori e *target* nell'arco del ciclo della *performance* al fine di poter procedere alla misurazione degli stessi in rapporto ad un arco temporale quanto più vicino a quello in cui si articola il ciclo stesso a vantaggio di una maggiore chiarezza dei dati fruibili dall'utenza.

1.2.9. Rendicontazione

L'attività di rendicontazione, ultima fase del ciclo della *performance*, alla data del presente documento è in fase di svolgimento sia per quanto riguarda la rappresentazione nella Nota integrativa al Rendiconto generale dello Stato dei dati inerenti il piano degli obiettivi strategici, da effettuarsi entro i termini previsti da apposita circolare della RGS, che per quanto attiene alla predisposizione della Relazione sulla *performance* per il 2023 e della connessa validazione da parte dell'OIV, da pubblicare entro il 30 giugno.

In relazione a questa ultima attività, in recepimento di quanto indicato nella Delibera 6/2012 della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle pubbliche amministrazioni recante Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla *performance*, nonché in aderenza a quanto indicato nelle Linee guida 3/2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica in merito alla natura del contenuto dell'atto che non può essere considerato quale certificazione puntuale della veridicità dei dati riguardanti i singoli risultati conseguiti dall'Amministrazione, è stata utilizzata fin dal 2017 una procedura di verifica su un campione stratificato, considerando che i test riguardano una popolazione di dati molto consistente. Gli obiettivi e gli indicatori sottoposti a verifica per la validazione della Relazione sulla *performance* dell'anno in riferimento sono stati estratti sulla base di un campionamento casuale semplice.

La procedura di campionamento, formalizzata con Decreto n. 5 di rep. OIV del 12 marzo 2024 portato a conoscenza, oltre che del vertice politico, anche dei Capi Dipartimento, è stata eseguita, a cura della Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della *performance* il giorno 18 marzo presso gli uffici della Struttura stessa previa adeguata pubblicità per mezzo di note inviate dall'OIV ai Capi Dipartimento medesimi in data 12 marzo. Successivamente lo scrivente ha provveduto, per ciascuno degli obiettivi/indicatori ad inoltrare alle articolazioni interne competenti la richiesta di elementi di informazione utili alla verifica di attendibilità dei dati sopra richiamata.

Nell'ambito dell'attività di consuntivazione in corso di svolgimento, particolare attenzione è posta dallo scrivente in merito al superamento della criticità osservata dall'OIV *pro tempore*

nel documento di validazione della Relazione sulla *performance* 2022 il quale, pur apprezzando il miglioramento nella tendenza all'utilizzo di *target* maggiormente sfidanti da parte delle diverse strutture interessate alle attività di pianificazione, auspicava che questo processo potesse divenire generalizzato e strutturale.

Si ritiene opportuno in tale contesto, altresì, richiamare la nota formulata dall'OIV *pro tempore* nel documento di validazione della Relazione sulla performance 2022 il quale osservava che, *“nonostante lo sforzo delle strutture di recepire, utilizzare e valorizzare il set di indicatori trasversali la misurazione, la valutazione nonché la verifica di alcuni indicatori trasversali sono risultate difficoltose e richiedono un maggior impegno nelle fasi sia di pianificazione sia di monitoraggio e consuntivazione”*.

Pertanto, anche tale aspetto sarà oggetto di particolare attenzione in sede di esame degli esiti relativi alla consuntivazione.

2. Monitoraggio sull'avvio del ciclo della *performance* per l'anno 2024

L'attività di pianificazione degli obiettivi e l'avvio del ciclo della performance per l'anno 2024 ha risentito sotto diversi aspetti delle conseguenze derivanti dal processo di riorganizzazione non ancora conclusosi nonché dalla necessità di rimodulare il Sistema di misurazione e valutazione alla luce del nuovo assetto strutturale del Ministero.

2.1. Processo di pianificazione della sezione 2 (Performance) del PIAO

Ad avvio di pianificazione, infatti, per effetto delle disposizioni di cui al DPCM 174/2023, entrato in vigore il 16 dicembre 2023, l'Amministrazione presentava una organizzazione, per così dire, *in fieri* essendo stati istituiti i dipartimenti e le direzioni generali con la nomina dei rispettivi titolari e le direzioni generali ma continuando ad operare con le articolazioni precedenti fino al compimento delle procedure di interpello per l'individuazione dei titolari degli uffici dirigenziali di livello non generale perfezionatesi nel corso del mese di febbraio 2024.

Tale condizione connotata da fisiologica indeterminatezza, nonché la necessità di aggiornare tempestivamente il SMVP, quale documento presupposto per il corretto svolgimento dell'intero ciclo della *performance*, hanno indotto l'Amministrazione a seguire la linea di una pianificazione per gradi; infatti, in funzione del rispetto del prescritto termine del 31 gennaio per l'adozione del PIAO 2024 – 2026, il dicastero ha optato per una pianificazione limitata all'individuazione dei soli obiettivi specifici assegnati ai Dipartimenti quali nuovi CdR, rimandando alla conclusione della fase transitoria in atto la definizione degli obiettivi a livello di direzioni generali e divisioni attraverso un aggiornamento del PIAO. Il PIAO 2024-2026 è stato approvato con D.M. 31 gennaio 2024 con riserva di successivo aggiornamento in ragione degli adeguamenti in corso relativi al nuovo assetto organizzativo, comunque, non oltre il 30 giugno 2024.

Al momento della redazione del presente documento, il nuovo Sistema di misurazione e valutazione del MIMIT risulta in corso di adozione da parte dell'organo di vertice politico e in corso di definizione il piano degli obiettivi operativi al fine del previsto aggiornamento del PIAO.

2.2. Obiettivi operativi

Al momento della redazione della presente relazione non è stato ancora dato corso alle attività di pianificazione operativa per le ragioni esposte al paragrafo che precede.

2.2.1. Trasparenza e prevenzione della corruzione

Si sottolinea, in tale contesto, l'importanza di assicurare che il processo di integrazione tra il ciclo della *performance* e l'area della prevenzione della corruzione e della trasparenza, consolidato negli ultimi anni attraverso l'inserimento in pianificazione operativa di specifici obiettivi trasversali e l'inserimento nell'ambito dei comportamenti organizzativi di un'area comportamentale comune riferita all'osservanza del Codice di comportamento, continui a trovare attuazione nell'ambito del perfezionamento della pianificazione operativa relativa al ciclo della *performance* dell'anno in corso, in fase di definizione.

2.2.2. Collegamento tra obiettivi e risorse di bilancio

In relazione alla pianificazione della *performance* 2024-2026 risulta collegato agli obiettivi declinati nella sezione *Performance* del PIAO il 98,8% delle risorse di competenza assegnate al MIMIT dalla Legge di bilancio 2024, complessivamente pari a €18.256.144.638,00. Risultano non associati alle risorse stanziare, rispetto a quanto riportato nella Nota integrativa a Legge di bilancio nell'ambito della pianificazione strategica, l'obiettivo strutturale del CdR Gabinetto e i fondi da ripartire alimentati dal riaccertamento dei residui passivi perenti.

2.2.3. Sistema informatico a supporto della performance

Il processo di pianificazione per il 2024 è stato finora gestito attraverso la piattaforma *Performance*, inclusi i monitoraggi intermedi e il consuntivo relativi al 2023.

Occorre, però, come più volte sottolineato dallo scrivente, procedere all'implementazione del Sistema affinché risulti coerente con la nuova struttura organizzativa del Ministero e con le esigenze emerse nel corso degli ultimi anni in relazione alle varie fasi di gestione del ciclo della *performance*, come la possibilità di estendere l'utilizzo dell'applicativo anche per la valutazione individuale.

2.2.4. Standard di qualità e rilevazione della soddisfazione degli utenti

Si conferma la criticità, già evidenziata negli ultimi anni, relativa alla necessità di aggiornare gli *standard* di qualità in ragione dei processi di riorganizzazione intervenuti successivamente al citato D.M. 30 gennaio 2017. Si rimanda, a tal proposito, a quanto precisato nel paragrafo 1.2.7. in merito all'attività di aggiornamento avviata.

3. Proposte di miglioramento

Sulla base delle criticità ancora presenti e tenuto conto di quanto disposto dall'art. 14, comma 4, lettera a, del D.lgs. n. 150/2009 (così come novellato dal D.lgs. n. 74/2017) si ritiene opportuno formulare le seguenti proposte di miglioramento e raccomandazioni ai vertici amministrativi.

- In considerazione della valenza altamente significativa in materia di contrasto ai fenomeni corruttivi e di consolidamento della cultura della trasparenza, si suggerisce di rendere strutturali ed estesi ad ogni articolazione del Ministero i due seguenti indicatori comuni trasversali proposti invece come facoltativi o alternativi nell'ambito della pianificazione della *performance* 2023: 1) sviluppo delle conoscenze e delle competenze all'interno dell'unità organizzativa di appartenenza; 2) standardizzazione o

semplificazione dei processi organizzativi o delle procedure operative dell'unità organizzativa di appartenenza.

- Dai dati emergenti nell'attuale fase di consuntivazione relativa al ciclo della *performance* 2023 considerati in rapporto con gli obiettivi specifici/strategici inseriti in pianificazione per il 2024, si evince il carattere non sfidante di taluni di essi. Si raccomanda, pertanto, in coerenza con le indicazioni formulate dal Dipartimento della funzione pubblica, di porre particolare attenzione alla definizione di obiettivi significativamente sfidanti rispetto alle attese connesse alle politiche espresse dal vertice politico nel documento di indirizzo, altresì evitando di ricorrere all'utilizzo di indicatori ormai storicizzati.
- Atteso l'andamento non incoraggiante osservato negli ultimi cicli di pianificazione, in virtù della loro capacità di rappresentare all'utenza esterna l'effetto reale delle politiche attuate dal Ministero in seno alla propria missione istituzionale, si raccomanda, come già espresso nella Relazione sul funzionamento del sistema relativa al 2022, di incrementare l'utilizzo di indicatori di impatto in luogo di tipologie non sempre adeguatamente significative del fine ultimo sotteso agli obiettivi cui essi sono associati.
- In considerazione delle difficoltà sopra descritte in merito alla necessità di rimodulazione di indicatori e *target* in sofferenza segnalata in fase avanzata del ciclo della *performance*, si raccomanda, come sopra cennato, di voler ponderare con maggiore tempestività la necessità di provvedere ad una loro rimodulazione al fine di poter procedere alla misurazione degli stessi in rapporto ad un arco temporale quanto più vicino a quello in cui si articola il ciclo stesso a vantaggio di una maggiore chiarezza dei dati fruibili dall'utenza.
- Si rinnova la raccomandazione, più volte formulata ma che ad oggi non risulta recepita, di far pervenire all'OIV ogni informazione utile inerente ai procedimenti disciplinari conclusi nel corso dell'anno dettagliati con la tipologia delle violazioni contestate, degli uffici interessati e dei provvedimenti emessi così da consentire una verifica sulla applicazione delle conseguenze ad essi connessi nel processo di valutazione della performance del personale interessato, anche alla luce del SMVP vigente per il 2023.
- Come sopra accennato, si apprezza lo sforzo compiuto dall'Amministrazione in ordine all'adeguamento della pagina "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale alle innovazioni introdotte dal nuovo PNA, anche in relazione agli obblighi connessi al nuovo codice dei contratti pubblici di cui al d.lgs. 36/2023. Purtroppo, tenuto conto dei rilievi e dell'attività compiuta dall'OIV *pro tempore* in occasione della procedura di attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione 2023 e del successivo monitoraggio di novembre, si raccomanda, comunque, il pieno adeguamento alle modifiche apportate alla sottosezione "Bandi di gara e contratti" dalla Delibera ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 e dalla successiva Delibera ANAC n. 601 del 19 dicembre 2023 avente ad oggetto l'individuazione degli atti, delle informazioni e dei dati inerenti il ciclo di vita dei contratti pubblici di cui al d.lgs. 36/2023.
- Così come già suggerito nella Relazione sul funzionamento del sistema relativa all'anno 2022, si rinnova l'indicazione di avviare le attività per l'aggiornamento degli standard di qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione, in considerazione, peraltro, delle diverse riorganizzazioni, che hanno comportato anche il trasferimento di talune competenze ad altri Ministeri nonché dell'ultima riorganizzazione intervenuta per effetto dei DPCM 173/2023 e 174/2023, succedutesi al D.M. 31 gennaio 2017, in base al quale sono stati definiti i predetti *standard*.

4. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni da parte dell'OIV si è basato in primo luogo sull'esame di tutta la documentazione rilevante e, in particolare, dei seguenti documenti:

- l'Atto di indirizzo del Ministro contenente le priorità politiche per il triennio 2022-2024 (D.M. 18 gennaio 2023);
- le Note integrative a Legge di bilancio per il triennio 2023-2025;
- il PIAO 2023-2025;
- il Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, approvato con D.M. 30 dicembre 2022;
- la Relazione annuale di monitoraggio dell'attuazione delle misure anticorruzione e trasparenza per l'anno 2023 previste nella sezione anticorruzione del PIAO 2023-2025
- le relazioni e i documenti attinenti al ciclo della performance prodotti dalle strutture ministeriali o richiesti dall'OIV.