



Ministero
dell'Economia
e delle Finanze

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

Organismo indipendente di valutazione della Performance



Anno 2021

INDICE

INDICE	2
PREMESSA	3
Il contesto di riferimento	4
L'organizzazione	4
1 Il processo di attuazione del ciclo della performance	5
1.1 Il processo di pianificazione	5
1.2 L'integrazione con il ciclo di bilancio.....	6
1.3 L'integrazione con gli altri sistemi di controllo	6
1.4 Il monitoraggio intermedio 2021	6
1.5 La consuntivazione 2021	8
1.6 Monitoraggio sull'avvio del ciclo della performance 2022-2024.....	8
1.7 Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi per l'annualità 2022	10
2 Infrastruttura di supporto.....	11
2.1 Il sistema informativo SISP a supporto della pianificazione e programmazione 2021-23	11
2.2 I sistemi dei controlli di gestione per il processo di valutazione	12
3 Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza	13
3.1 Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza	13
3.2 Il rispetto degli obblighi di pubblicazione	13
3.3 Il monitoraggio sul Codice di comportamento	14
3.4 Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema della trasparenza ed integrità	15
4 Definizione e gestione degli standard di qualità e coinvolgimento degli stakeholder	16
5 Proposte di miglioramento e raccomandazioni	19
ACRONIMI	22

PREMESSA

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

Questa relazione è riferita all'anno 2021, caratterizzato dal perdurare di profonde incertezze legate alla crisi sanitaria ed economico-sociale e dalla sempre più solida convinzione della necessità di realizzare, tra gli altri interventi, il rafforzamento della macchina amministrativa, quale fattore abilitante del rilancio del Paese. Il Piano di Ripresa e Resilienza (PNRR), finanziato dal Next Generation EU (NGEU) e da ulteriori risorse nazionali, propone pertanto un approccio allo sviluppo e alla innovazione dei sistemi pubblici italiani inedito ed estremamente ambizioso, sostenendo il disegno riformatore con investimenti per la semplificazione, la digitalizzazione delle procedure e dei processi, lo sviluppo dei sistemi organizzativi e di *recruiting*, *l'empowerment* delle competenze.

Questo ampio contesto serve da stimolo per continuare a proporre un documento con contenuti e modalità di esposizione semplificati. Tale prospettiva "*less is more*" mira a lasciare spazio all'analisi delle criticità e dei punti di forza e alle indicazioni di miglioramento per sostenere l'amministrazione e orientarne l'azione con riguardo al ciclo di pianificazione avviatosi per il triennio 2022-2024. Il prossimo orizzonte temporale vede, difatti, tutto l'apparato pubblico chiamato ad affrontare una sfida senza precedenti per rinnovarsi e diventare più efficiente anche grazie alle risorse provenienti dall'Europa, pure se occorre tenere conto delle incertezze derivanti dall'impatto economico dei rischi legati all'attuale conflitto in Ucraina.

Il contesto di riferimento

L'organizzazione

Il Ministero dell'economia e delle finanze (MEF) svolge le funzioni e i compiti spettanti allo Stato in materia di politica economico-finanziaria, di bilancio e di politica tributaria. Svolge, inoltre, tutte le attività dirette al coordinamento della spesa pubblica e verifica dei suoi andamenti, di programmazione degli investimenti pubblici, di controllo e vigilanza sulle gestioni finanziarie pubbliche, di gestione del debito pubblico e delle partecipazioni azionarie dello Stato.

Dal punto di vista organizzativo¹, il MEF è articolato in quattro **dipartimenti**:

- Tesoro,
- Ragioneria Generale dello Stato,
- Finanze,
- Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi.

In merito alle **articolazioni territoriali**, gli Uffici di Segreteria delle Commissioni Tributarie, regionali e provinciali, sono organi periferici del MEF e il relativo personale dipende unitamente a quello degli Uffici di supporto al Consiglio di Presidenza della Giustizia Tributaria, dal Dipartimento delle Finanze. Le Ragionerie territoriali dello Stato sono organi locali del Ministero e dipendono organicamente e funzionalmente dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato.

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

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

Il **personale** in servizio presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze ammonta a 8750 unità (dato aggiornato al 31.12.2021)², con una flessione di 420 unità rispetto alla rilevazione precedente pari a 9170 unità (dato riferito al 01.01.2021)³.

¹ <https://www.mef.gov.it/ministero/struttura/organigramma.html>

² Piano performance 2022-2024 in corso di emanazione

³ Piano performance 2021-2023

Nel 2021 è stata data attuazione al nuovo assetto organizzativo del MEF⁴, attraverso il D.M. del 30 settembre 2021 di “Individuazione e attribuzioni degli Uffici di livello dirigenziale non generale dei Dipartimenti del Ministero dell’economia e delle finanze”.⁵

Il sistema degli stakeholder del MEF è evidentemente molto ampio. La mappatura degli stakeholder è stata aggiornata nel Piano performance 2021-2023⁶.

1 Il processo di attuazione del ciclo della performance

1.1 Il processo di pianificazione

Il processo di pianificazione strategica per l’anno 2021 si è svolto mediante l’adozione dei seguenti documenti:

Tabella 1 Data di adozione degli atti di pianificazione strategica per l’anno 2021⁷

Atti	Adozione	Rispetto della tempistica
Atto di indirizzo per le priorità politiche per l’anno 2021	Adottato dal Sig. Ministro 7/12/20	●
Nota integrativa a Legge di Bilancio per il triennio 2021-2023 (Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023)	Validata 14/10/21	●
Direttiva generale per l’azione amministrativa e la gestione per l’anno 2021	Adottata con D.M. 7 febbraio 2021	●
Piano della performance per il triennio 2021-2023	Adottato con DM 10 febbraio 2021	●

La Direttiva generale e il Piano della performance sono stati adottati oltre le date di scadenza previste, pure se con una notevole riduzione dei tempi rispetto all’annualità precedente. Il processo di pianificazione strategica risulta essere stato regolarmente avviato, a valle dell’approvazione del Documento di Economia e Finanza –DEF.

La Relazione sulla performance 2021 è stata approvata con DM 28 giugno 2021 e validata (con osservazioni) dall’OIV il 30 giugno 2021.

Infine, si rileva che il Piano triennale delle azioni positive non risulta essere stato aggiornato per l’annualità 2021; la relativa Relazione sull’anno 2021 è stata adottata il 14 aprile u.s.⁸.

⁴ Rivisto attraverso il d.P.C.M. 30 settembre 2020, n. 161, recante modifiche ed integrazioni al precedente Regolamento di organizzazione del Ministero, d.P.C.M. 26 giugno 2019, n. 103.

⁵ È in corso d’opera un’ulteriore revisione dell’assetto organizzativo del Ministero. Al riguardo l’art.7, comma 5, DL 31 maggio 2021, n.77, convertito con modificazioni dalla L. 29 luglio 2021, n. 108 e l’art.1, comma 13, DL 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazione dalla l. 25 febbraio 2022, n.15, prevedono, “allo scopo di adeguare il regolamento di organizzazione del Ministero dell’economia e delle finanze alle modifiche apportate alla struttura organizzativa per effetto di intervenute modificazioni normative ...”, il perfezionamento del regolamento di organizzazione del Ministero, ivi incluso quello degli uffici di diretta collaborazione, da adottarsi entro il 31 luglio 2022.

⁶ Amministrazione Trasparente - Piano della Performance - Ministero dell’Economia e delle Finanze (mef.gov.it)

⁷ Verde: rispetto della tempistica di adozione del documento; Giallo: documenti adottati oltre le date di scadenza, ma con una riduzione rispetto all’annualità precedente; Rosso: documenti adottati oltre le date di scadenza.

⁸ Direttiva DFP n.2/2019

1.2 L'integrazione con il ciclo di bilancio

Per ciò che riguarda l'integrazione con il ciclo di bilancio, è proseguito il consolidamento del sistema di flussi *.xml* finalizzato a garantire un collegamento diretto tra il sistema SiSP⁹ e quello di Note integrative.

Dalla relazione dell'Ispettorato generale di bilancio della Ragioneria generale dello Stato del 28 dicembre 2020¹⁰ emerge che, come anche specificato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 13/2020, la rappresentazione degli obiettivi permane focalizzata maggiormente sulle attività svolte dagli uffici dell'amministrazione, piuttosto che sulle finalità dell'azione o delle azioni.

Risultano presenti, inoltre, indicatori che esprimono stati di avanzamento di attività rispetto a piani interni dei Centri di responsabilità, il cui contenuto non è esplicitato e che, pertanto, sono scarsamente interpretabili e poco comprensibili da parte dei destinatari e degli stakeholder.

1.3 L'integrazione con gli altri sistemi di controllo

Nel corso del 2021 è stata implementata dal partner tecnologico SOGEI, all'interno del SiSP, la funzionalità informatica che permette di effettuare alcuni collegamenti automatizzati con i sistemi informativi già presenti nel Ministero attraverso la trasmissione di file *.xml* che permettono lo scambio dati. In particolare, l'implementazione ha riguardato le informazioni connesse all'attività di rendicontazione degli obiettivi/indicatori/risorse dei Dipartimenti del MEF. Questo collegamento favorirà, anche dal punto di vista informatico, la semplificazione dei processi lavorativi che riguardano il complesso procedimento di programmazione e rendicontazione dell'Amministrazione. Inoltre, nel corso del 2021 è stato avviato un collegamento con il sistema di valutazione dei dirigenti apicali (SIVADA).

1.4 Il monitoraggio intermedio 2021

Con riferimento al periodo gennaio - giugno 2021, il consueto monitoraggio intermedio¹¹ ha inteso verificare, oltre l'andamento delle performance del Ministero, l'attualità

⁹ Il sistema informativo che supporta il processo di pianificazione del MEF

¹⁰ Nota prot. n. 245576 del 28/12/2020 - Aggiornamento delle Note integrative per la legge di bilancio 2021-2023.

¹¹ All'Organismo indipendente di valutazione (OIV) è demandato il compito di monitorare la corretta attuazione del ciclo della performance, attraverso la verifica dell'andamento degli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento.

e la coerenza della sua pianificazione con la programmazione di bilancio e con i mutamenti degli indirizzi e delle priorità politiche intervenuti in corso d'anno.

Dalla documentazione pervenuta¹², si rileva che, in linea generale, alla data del 30 giugno 2021:

- lo stato di avanzamento degli obiettivi è in linea con quanto previsto a inizio anno¹³, la pianificazione del Ministero, definita nella Direttiva generale e nel Piano della performance, ha subito soltanto alcune revisioni¹⁴ che hanno riguardato marginalmente gli obiettivi specifici triennali (strategici e strutturali), risultando più impattati i piani operativi (obiettivi operativi di I livello). Nella maggior parte dei casi, le variazioni di obiettivi, indicatori e target non hanno apportato cambiamenti sostanziali al complesso della programmazione e sono dovute principalmente all'evoluzione del contesto normativo e in alcuni casi sono riconducibili all'emergenza sanitaria in corso nel 2021;
- come già evidenziato in passato, la scelta degli indicatori e l'individuazione di target poco sfidanti in fase di pianificazione non permettono sempre di osservare i progressi ottenuti nel tempo e l'eventuale processo di miglioramento posto in essere. Occorre pertanto migliorare la costruzione di indicatori e target, per consentire in fase di monitoraggio e consuntivazione la valutazione dei risultati effettivamente conseguiti;
- dalle informazioni richieste e trasmesse, risulta superata la criticità, riscontrata negli anni passati, relativa agli indicatori descritti come grado di realizzazione delle attività rispetto a quelle programmate; questi indicatori sono stati infatti calcolati rispetto a quanto pianificato nell'anno, fornendo le quantità di attività realizzate nell'arco del 2021;
- la fase di monitoraggio, che, come da indicazioni dell'OIV, si sarebbe dovuta concludere alla fine del mese di luglio 2021, ha subito un allungamento dei tempi a causa della non tempestiva risposta da parte di alcuni CDR (taluni hanno trasmesso le schede di monitoraggio degli obiettivi e completato le attività di aggiornamento del sistema informativo SisP nel mese di settembre)¹⁵.

¹² I CDR sono stati invitati a comunicare il valore degli indicatori conseguito nel periodo di riferimento e a inviare, per ciascun obiettivo specifico triennale, le schede di monitoraggio intermedio con dettaglio dei relativi piani operativi in cui sintetizzare l'avanzamento della programmazione.

¹³ Al termine del primo semestre, gli indici di performance degli obiettivi triennali si assestano in media intorno al 75%, mentre il valore medio dell'indice di performance dei piani operativi è di circa il 79%.

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

¹⁵ Vedi mail trasmesse il 9 e 24 giugno 2021 ai CDR.

Si auspica, per il futuro, che i CDR garantiscano risposte, in fase di monitoraggio, più tempestive e qualitativamente più esaustive¹⁶, al fine di non vanificare l'utilità dell'analisi che si ottiene con detto strumento. La sua rivalizzazione riveste, infatti, un'importanza cruciale, dal momento che il monitoraggio serve ad analizzare e individuare le criticità e le relative soluzioni, costituendo elemento essenziale dell'attività di pianificazione.

1.5 La consuntivazione 2021

Alla data di predisposizione della presente Relazione, non sono ancora concluse le attività di consuntivazione di obiettivi e indicatori relativi all'anno 2021 da parte dei CDR¹⁷, funzionali alla stesura della Relazione di performance 2021, le cui attività si completano come previsto dalla norma entro il 30 giugno¹⁸. Il livello di raggiungimento degli obiettivi 2021 potrà essere approfondito e monitorato, come di consueto, nell'ambito delle attività finalizzate alla predisposizione e validazione della Relazione sulla performance 2021¹⁹.

Al seguente link è disponibile la Relazione di performance contenente la consuntivazione delle attività relative all'annualità 2020 <https://www.mef.gov.it/operazione-trasparenza/controlli-rilievi-amministrazione/oiv/documenti/Relazione-sulla-performance-2020.pdf>.

1.6 Monitoraggio sull'avvio del ciclo della performance 2022-2024

Il processo di pianificazione strategica 2022-2024 è stato avviato a seguito della presentazione alle Camere del Documento di economia e finanza, sviluppato in coerenza con i contenuti della Nota integrativa al bilancio di previsione, ed è stato fortemente influenzato dal perdurare della crisi pandemica.

¹⁶La formula della relazione di accompagnamento e delle schede di monitoraggio per ciascun obiettivo specifico triennale, richieste dall'OIV ai Dipartimenti rispettivamente per le annualità 2020 e 2021, potrebbe diventare una modalità capace di superare alcuni dei limiti spesso riscontrati nella definizione di obiettivi e target, a volte non adeguati a rappresentare la reale portata dell'attività dell'Amministrazione nel periodo di riferimento.

¹⁷Ai sensi del DPCM 158/2016, il processo di consuntivazione prevede che i CDR: entro il 31 marzo dell'anno successivo, procedano alla rendicontazione dei risultati conseguiti nell'anno precedente attraverso l'inserimento, nell'applicativo SiSP, dei valori realizzati dagli indicatori e dalla presentazione di una relazione sulle attività svolte e sui principali risultati conseguiti nell'anno; entro il mese di maggio, alla consuntivazione delle risorse finanziarie, economiche ed umane. Sulla base di tali informazioni sono poi predisposti i documenti di rendicontazione.

¹⁸Articolo 10 comma 1, lettera b) del d.lgs. 150/2009.

¹⁹Ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera c) del d.lgs. 150/2009.

Sebbene queste criticità abbiano comportato una dilazione dei tempi di adozione formale dell'Atto di indirizzo delle priorità politiche (firmato il 31 dicembre 2021), ciò non ha avuto ripercussioni sull'avvio del processo di pianificazione 2022-24.

L'approvazione della Direttiva è avvenuta il 24 marzo 2022 e per il Piano della performance si è in attesa della firma del Sig. Ministro, nelle more dell'emanazione del d.P.R. recante le modalità di redazione e i contenuti necessari del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), nonché la definizione del DM contenente lo schema tipo e le Linee Guida da parte della Funzione Pubblica. I documenti hanno mantenuto la struttura e i contenuti delle precedenti edizioni, ad eccezione del Piano performance, nel quale è stata estrapolata la sezione relativa al POLA a seguito di quanto valutato dall'Amministrazione.

Per quanto riguarda i contenuti dell'Atto di indirizzo, l'OIV auspica, per il futuro, che sia data maggiore evidenza alle attività strategiche e prioritarie dell'annualità di riferimento, all'interno della rappresentazione dell'attività svolta da ciascun CRA. Le modalità operative potranno essere meglio esplicitate e condivise all'interno del Gruppo interdipartimentale.

Dal punto di vista contenutistico, si rilevano limitate modifiche rispetto alle annualità precedenti. Solo in sporadici casi, alcuni CDR hanno recepito le nuove istanze emergenti, individuando specifici obiettivi. In conseguenza di ciò, l'OIV suggerisce di rivedere e aggiornare la pianificazione 2022-2024, adeguandola al nuovo contesto socio economico che vedrà anche la revisione del PNRR e a quanto emerso in fase di rendicontazione alla Corte dei conti, per una maggiore aderenza della pianificazione del Ministero con la programmazione di bilancio e con i mutamenti degli indirizzi e delle priorità politiche intervenuti.

Dal punto di vista del miglioramento qualitativo degli obiettivi ed indicatori, sollecitato dalle citate Linee guida dell'OIV, sono osservabili alcuni miglioramenti, che debbono in ogni caso essere ancora rafforzati. In particolare:

- seppur gli obiettivi risultino pertinenti rispetto alla missione istituzionale e alle priorità politiche strategiche dell'amministrazione, non sempre questi rappresentano gli aspetti più rilevanti delle finalità che l'amministrazione si propone di perseguire e a esplicitare i bisogni collettivi a cui intende rispondere;

- la pianificazione triennale continua a rappresentare principalmente le attività svolte dall'amministrazione, con uno sguardo rivolto all'interno. Questi aspetti dovrebbero però essere rappresentati e misurati prevalentemente dai piani operativi sottostanti. La pianificazione dovrebbe contemplare anche una prospettiva di efficacia esterna che attualmente è scarsamente rappresentata.

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

Per un approfondimento relativo alla pianificazione dei Centri di responsabilità, si rinvia al monitoraggio di avvio del ciclo 2022-202.

1.7 Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi per l'annualità 2022

Si riportano di seguito i risultati della rilevazione relativa all'anno 2022 per il personale dirigente e quello appartenente alle aree professionali, disponibili alla data di stesura del presente documento.

- Per i dirigenti apicali, il procedimento di assegnazione obiettivi e comportamenti è stato avviato il 28 febbraio u.s. con la richiesta degli elementi di proposta ai valutati.
- Per il personale dirigente di prima e seconda fascia, il processo di assegnazione degli obiettivi e dei comportamenti risulta essere stato avviato. Al momento non sono note le informazioni relative alla conclusione di tale attività.
- Per il personale delle aree professionali, l'Amministrazione riferisce, riguardo alla rivisitazione del modello di valutazione, (sul quale l'OIV ha formulato le proprie osservazioni nel mese di dicembre 2021) che, dopo un passaggio con i Dipartimenti, è previsto un confronto sindacale ed il parere del CUG, per poi procedere a sottoporre il testo all'attenzione dell'Autorità politica.

Infine, si rileva quanto segue per le valutazioni relative al triennio 2019-2021.

- Per i dirigenti apicali, i procedimenti di valutazione 2019 e 2020 risultano conclusi, mentre per l'anno 2021 sono state avviate le attività di consuntivazione dei risultati il 9 marzo u.s..

- Per il personale dirigente di prima e seconda fascia, i procedimenti di valutazione individuale relativi agli anni 2019 e 2020 si sono conclusi. Il processo relativo all'anno 2021 risulta essere in fase di svolgimento.
- Per il personale appartenente alle aree professionali, le attività di valutazione riferite all'annualità 2019 e 2020 si sono concluse e sono state pubblicate le graduatorie di merito. Per la valutazione del personale delle aree professionali, l'Amministrazione riferisce che nelle prossime settimane verrà avviata la procedura per l'annualità 2021, dopo la firma delle istruzioni operative da parte della Capo Dipartimento del DAG; la procedura terminerà entro l'anno.

Infine, si rileva che nella sezione "Amministrazione trasparente" risultano disponibili i dati relativi alla distribuzione dei premi del personale per il triennio 2018-2020 secondo le fasce di importo. Per il personale delle aree professionali gli esiti delle valutazioni per fasce di punteggio sono disponibili nella intranet. Dall'analisi di questi ultimi prospetti riepilogativi emerge che i punteggi si attestano principalmente nella fascia $\geq 80 < 100$; ciò, presumibilmente, è legato anche al fatto che il processo di valutazione viene svolto con notevole differimento temporale. Al riguardo, si fa riserva di esprimere un giudizio più approfondito sulla differenziazione delle valutazioni allorquando il consolidamento del processo consentirà un funzionamento a regime di tale utile indicatore di qualità del SMVP.

2 Infrastruttura di supporto

2.1 Il sistema informativo SiSP a supporto della pianificazione e programmazione 2021-23

Il processo di pianificazione 2021-2023 è stato supportato dal sistema informativo, denominato SiSP, rilasciato nel corso del 2016 e ogni anno aggiornato nelle sue funzionalità.

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

In particolare, sono state introdotte anche nuove funzionalità, quali:

- è stata adeguata la fase “Monitoraggio 2021” del processo di rendicontazione legato alla Pianificazione 2021 con la gestione della fase con dati di pianificazione in sola lettura; acquisizione/esportazione dati di monitoraggio mediante flussi XML da e verso i CRA; rendicontazione intermedia estesa al piano operativo di 2° livello specifico del ciclo della Performance;
- l’evoluzione del sistema di acquisizione degli obiettivi attribuiti ai dirigenti apicali “Obiettivi dei Dirigenti Apicali-SIVADA”;
- la rendicontazione del piano della valutazione 2021;
- la realizzazione di un cruscotto proprietario per la generazione di report dinamici basato su modello di Business Intelligence.

Sul punto, nell’evidenziare la rilevanza dei sistemi informativi, in quanto raccolgono e gestiscono dati, dai quali hanno, poi, origine interi flussi di informazioni, utili anche a supportare le decisioni, si raccomanda una fattiva collaborazione da parte dei CDR con l’OIV e con SOGEI nella fase di implementazione del SisP per uno sviluppo armonico e coerente delle funzionalità.

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

Con riferimento ai sistemi dei controlli di gestione di cui sono dotati i Centri di responsabilità del Ministero, si rinvia a quanto riferito nella Relazione annuale sul funzionamento del sistema relativa all’anno 2017²⁰.

Per quanto riguarda il processo di valutazione dei dirigenti apicali, nel corso del 2021 è stata rilasciata, come detto, una funzionalità di acquisizione/monitoraggio degli obiettivi attribuiti ai Dirigenti stessi, all’interno del Sistema di pianificazione del Ministero (SisP).

Per quanto riguarda il processo di valutazione del personale dirigente e del personale delle aree professionali si rinvia a quanto riferito nella Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema relativa all’anno 2020²¹.

²⁰[http://www.mef.gov.it/ministero/oiv/documenti/RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE 2017 MEF.pdf](http://www.mef.gov.it/ministero/oiv/documenti/RELAZIONE_ANNUALE_SUL_FUNZIONAMENTO_COMPLESSIVO_DEL_SISTEMA_DI_VALUTAZIONE_2017_MEF.pdf)

²¹ <https://www.mef.gov.it/ministero/oiv/>

3 Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza

3.1 Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza

Tabella 2 Data di adozione degli atti relativi al processo di prevenzione della corruzione per l'anno 2021²²

Atti	Adozione	Rispetto della tempistica
Piano triennale di prevenzione della corruzione 2021-2023	Adottato dal Sig. Ministro 31/03/2021	●
Relazione annuale del responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza relativa all'anno 2021	Adottata il 27 gennaio 2022	●

Per garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano, è stato svolto da parte dell'Amministrazione un **processo di monitoraggio** e aggiornamento delle misure in esso contenute alla data del 30 giugno e del 31 ottobre.

Per quanto riguarda il **rispetto dei termini di implementazione delle misure**, previsti nel predetto PTPCT 2021 - 2023, l'Amministrazione riferisce che:

- le scadenze sono state osservate nel 98 % dei casi;
- le misure di rotazione previste sono state regolarmente attuate.

L'amministrazione specifica che due misure riguardanti le strutture territoriali sono state sospese a causa del grave problema di carenza di personale dovuto ai pensionamenti non supportati da *turn over*, aggravato dallo stato di emergenza a seguito dell'epidemia da Covid-19.

3.2 Il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Il monitoraggio periodico degli obblighi di pubblicazione da parte dell'OIV è stato avviato con la **Delibera n. 294/2021** dell'ANAC. L'Autorità, con lo scopo di verificare l'effettiva pubblicazione dei dati previsti dalla normativa vigente, ha indicato la data del 31 maggio 2021 quale data per gli OIV per attestare la pubblicazione dei dati²³.

Il monitoraggio si è concluso il 30 giugno 2021 e l'Amministrazione ha provveduto alla pubblicazione dell'Attestazione dell'OIV, della griglia di rilevazione e della scheda di sintesi

²² Verde: rispetto della tempistica di adozione del documento; Giallo: documenti adottati oltre le date di scadenza, ma con una riduzione rispetto all'annualità precedente; Rosso: documenti adottati oltre le date di scadenza.

²³ La rilevazione ha riguardato le seguenti sezioni: Performance (art. 20); Bilanci (art. 29); Beni immobili e gestione patrimoniale (artt. 30); Controlli e rilievi sull'amministrazione (art. 31 Bandi di gare e Contratti (art. 37); Interventi straordinari e di emergenza (art. 42).

nell'apposita sezione dedicata dell'area "Amministrazione trasparente", e, sempre entro tale data, alla trasmissione della sola griglia di rilevazione all'ANAC all'indirizzo di posta elettronica attestazioni.oiv@anticorruzione.it.

Nell'ambito dell'attività di monitoraggio, l'OIV ha rilevato alcune criticità, indicate nella Griglia di rilevazione e nella Scheda di sintesi, con riferimento alle sezioni "Performance", "Bandi di gara e contratti":

- per quanto riguarda la sezione "Performance", l'OIV ha rilevato che i documenti pubblicati riferiti al Sistema di misurazione e valutazione della Performance sono una scansione e dunque non in formato aperto.
- per quanto riguarda la sezione "Bandi di gara e contratti", l'OIV ha tenuto conto di quanto rappresentato dal Responsabile della prevenzione e della corruzione circa i valori indicati nella Griglia, attribuiti anche sulla base di una valutazione, tenuto conto della reperibilità delle informazioni richieste dalla norma all'interno della predetta sotto-sezione. Al riguardo, l'Amministrazione ha, altresì, rappresentato che sono state avviate le necessarie interlocuzioni per addivenire a una migliore organizzazione ed esposizione dei dati tale da favorire, peraltro, maggiore coerenza nei termini di pubblicazione.

Alla data di stesura della presente Relazione, si è proceduto a svolgere una verifica circa il superamento di dette criticità:

- per la sezione "Performance", risultano ancora presenti i documenti pubblicati riferiti al Sistema di misurazione e valutazione della Performance in formato PDF non editabile; permane dunque la criticità evidenziata in precedenza;
- con riferimento alla sezione "Bandi di gara e contratti" si rileva una migliore organizzazione ed esposizione dei dati.

3.3 Il monitoraggio sul Codice di comportamento

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

A partire dal mese di aprile 2020²⁴ l'Amministrazione **ha avviato la prevista attività di revisione del Codice di comportamento** MEF. Nel mese di marzo 2021 è stata prodotta una

²⁴ Ai sensi di quanto previsto dalla Delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), recante le nuove "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche".

prima bozza di Codice che integra e specifica i doveri previsti dall'attuale Codice, inviata anche all'OIV. Il Codice di comportamento era accompagnato da tre allegati:

- il “Codice etico e di comportamento del personale dei Servizi Ispettivi di finanza pubblica”, revisionato dal Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato;
- il “Codice di comportamento del personale del Ministero dell'economia e delle finanze incaricato nei collegi di revisione sindacali”, proposto per la prima volta sempre dal medesimo Dipartimento;
- il “Codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche-mobbing”, risultava essere in via di approvazione da parte della Direzione del personale il testo aggiornato dal CUG²⁵.

Le attività di aggiornamento risultano essere tutt'ora in corso.

Nel 2021 sono stati avviati 2 **procedimenti disciplinari** riconducibili ad eventi corruttivi a carico dei dipendenti.

Inoltre, nel corso del 2021, alcuni procedimenti disciplinari sono stati avviati a seguito di violazioni del Codice di comportamento²⁶.

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

Tra gli elementi da considerare al fine di un monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema della trasparenza ed integrità nell'anno 2021, sulla base della documentazione disponibile allo scrivente OIV²⁷, si evidenzia quanto segue:

- dal **monitoraggio** previsto dal PTPCT 2021-2023, attraverso l'applicazione informatica che supporta il processo, è emerso che le misure di mitigazione previste sono state nel complesso attuate o in corso di attuazione e i relativi risultati sono stati utilizzati per la programmazione delle attività nel prossimo triennio;
- le **istanze di accesso civico** generalizzato presentate, nel periodo in esame, sono state 34, di cui 20 con informazioni fornite all'utente e 14 con informazioni non fornite all'utente²⁸;
- in prosecuzione del **programma di formazione**, già avviato nel corso degli anni precedenti, nel 2021 sono stati organizzati corsi sui contenuti del Codice di

²⁵ Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

²⁶ Relazione annuale responsabile prevenzione corruzione e trasparenza anno 2021

²⁷ Piano triennale prevenzione della corruzione 2021-2023 e Relazione di consuntivo 2021

²⁸ Con riferimento alla casistica “informazione non fornita all'utente”, si riportano di seguito le motivazioni: Dato non detenuto dall'Amministrazione; tutela della stabilità finanziaria ed economica dello Stato; limite derivante dall'art. 5-bis c.2 decreto trasparenza. Fonte: relazione responsabile prevenzione della corruzione e trasparenza – anno 2021

comportamento, sui contenuti del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza, sulla modalità di messa in atto del processo di gestione del rischio, sui processi/aree risultanti a più elevata esposizione al rischio²⁹;

- la misura “Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro” è stata attuata e sono state effettuate due verifiche, dalle quali non sono state accertate violazioni;
- l'amministrazione riferisce che sono in corso di adozione le misure in materia di inconferibilità e di incompatibilità per gli incarichi amministrativi di vertice dirigenziale³⁰ e le misure in materia di conferimento e autorizzazione incarichi ai dipendenti³¹, pur essendo state programmate nel PTPCT.

4 Definizione e gestione degli standard di qualità e coinvolgimento degli stakeholder³²

Customer satisfaction

Il MEF ogni anno conduce numerose **indagini di Customer Satisfaction** sulla qualità dei servizi erogati, sull'informazione ed assistenza prestata agli utenti dalle diverse strutture del Ministero con l'obiettivo di formulare, partendo dai reclami e dai suggerimenti pervenuti anche all'Ufficio Relazioni con il Pubblico, delle proposte per il miglioramento della qualità dei servizi erogati.

La tabella seguente riporta **il riepilogo delle survey erogate** nel corso del 2021. ³³

Tabella 2 – riepilogo survey erogate nel 2021

Riepilogo delle survey erogate nel 2021									
Denominazione	Committente	Utente	Modalità di invito	Periodo di apertura sondaggio		Invitati	Questionari		
				Inizio	Fine		Acquisiti	Completati	%
DP BeMEF post Covid Lavoratori	DAG - DP	Interna	email	08/01/2021	18/01/2021	8560	5801	5042	58,90%

²⁹ [Microsoft Word - Relazione-annuale-80415740580 \(mef.gov.it\)](#),

³⁰ specificate nel dlgs n. 39/2013

³¹ Art. 53, comma 7 e 8 del dlgs 165/01

³² L'articolo 19-bis 'Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali' del decreto legislativo n. 150/2009 dispone che i cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative. Dispone inoltre che ciascuna amministrazione adotti sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati.

³³ I dati delle survey effettuate nel 2021 sono stati riportati nella tabella con l'indicazione della struttura che ha promosso la rilevazione, del tipo di target, della modalità di somministrazione, del periodo di apertura della rilevazione e delle percentuali di risposta conseguite. Nel caso in cui i sondaggi non siano stati veicolati tramite la funzione di "mailing list" interna alla piattaforma Opinio non è riportato nella griglia il numero di invitati e non è stata calcolata la percentuale di partecipazione.

DP BeMEF post Covid Dirigenti	DAG - DP	Interna	email	08/01/2021	18/01/2021	624	402	354	56,73%
DP ForumPA giugno	DAG - DP	Int/est	email	09/07/2021	16/07/2021	361	94	87	24,10%
DSII NoiPA	DAG - DSII	Int/est	email	04/01/2021	26/01/2021	5000	7556	6861	13,72%
DSII PdL	DAG - DSII	Interna	email	04/01/2021	26/01/2021	515	236	216	41,94%
DSII Intranet	DAG - DSII	Interna	email	04/01/2021	26/01/2021	4620	1231	1142	24,72%
DSII PTC	DAG - DSII	Interna	email	04/01/2021	26/01/2021	179	78	66	36,87%
DSII RED	DAG - DSII	Interna	email	04/01/2021	26/01/2021	309	128	112	36,25%
DSII Spring	DAG - DSII	Interna	email	04/01/2021	26/01/2021	4012	1368	1235	30,78%
DSII TM	DAG - DSII	Interna	email	04/01/2021	26/01/2021	344	78	69	20,06%
DSII Posta elettronica	DAG - DSII	Interna	email	04/01/2021	26/01/2021	516	237	223	43,22%
RGS - GOST	RGS - IGIT	Interna	email	04/01/2021	26/04/2021	291	142	125	42,96%
RGS - SICOGE	RGS - IGIT	Int/est	email	04/01/2021	26/04/2021	2708	7350	6522	24,08%
DGT Sondaggio 2020/2021 sul benessere organizzativo. CTP PD	DF - DGT	Interna	email	12/04/2021	19/04/2021	10	9	8	80,00%
DGT Sondaggio 2020/2021 sul benessere organizzativo. CTP CO	DF - DGT	Interna	email	12/04/2021	19/04/2021	4	4	4	100,00%
DGT Sondaggio 2020/2021 sul benessere organizzativo. CTP PO	DF - DGT	Interna	email	24/05/2021	31/05/2021	6	6	4	66,67%
DGT Sondaggio 2020/2021 sul benessere organizzativo. CTP LU	DF - DGT	Interna	email	24/05/2021	31/05/2021	10	6	4	40,00%
DGT Sondaggio 2020/2021 sul benessere organizzativo. CTP PC	DF - DGT	Interna	email	19/07/2021	26/07/2021	4	1	1	25,00%
DGT Sondaggio 2020/2021 sul benessere organizzativo. CTP PC (replica)	DF - DGT	Interna	email	30/08/2021	10/09/2021	4	4	3	75,00%
DGT Sondaggio 2020/2021 sul benessere organizzativo. CTP SO	DF - DGT	Interna	email	19/07/2021	26/07/2021	3	3	3	100,00%
DGT Sondaggio 2020/2021 sul benessere organizzativo. CTR Sicilia	DF - DGT	Interna	email	11/10/2021	18/10/2021	56	40	34	60,71%
DGT Sondaggio 2020/2021 sul benessere organizzativo. CTR Marche	DF - DGT	Interna	email	11/10/2021	18/10/2021	9	7	5	55,56%

DGT Sondaggio 2020/2021 sul benessere organizzativo. CTP CH	DF - DGT	Intern a	email	13/12/2021	20/12/202 1	6	6	6	100,00 %
DF CeRDEF 2021	DF - DGT	Int/est	email	02/11/2021	17/11/2021	8706	5146	3963	45,52%

Valutazione partecipativa

Va, inoltre, ricordato che sul tema della valutazione partecipativa, la Struttura tecnica permanente, nell'ambito del progetto sperimentale "Smart STP"³⁴, si è proposta di esercitarsi per il 2021, nel solco del Laboratorio attuato nel 2020 con i CDR, svolgendo un focus su una delle attività ("monitoraggio"), che può ritenersi maggiormente rilevante, anche ai fini della valutazione partecipativa. Pertanto, è stata avviata una sperimentazione di valutazione partecipativa sul processo di monitoraggio svolto dalla STP, con la collaborazione dei suoi stakeholder interni ovvero (i CDR del Ministero), conclusa nel mese di ottobre 2021.

Negli incontri tenutosi con i CdR sono state concordate alcune modifiche e integrazioni al processo per l'acquisizione delle informazioni serventi alla suddetta fase di monitoraggio e condivisi i risultati emersi dal monitoraggio 2021, avviando un confronto sui seguenti punti:

- feedback sulle modifiche ed integrazioni operate nella fase di acquisizione delle informazioni per comprenderne l'efficacia;
- suggerimenti e proposte sugli elementi di analisi del monitoraggio, e sua utilità, anche per migliorare la qualità di obiettivi e indicatori della fase di pianificazione;
- valutazione di eventuali successivi passi sul tema della valutazione partecipativa.

Tale attività ha rappresentato la sede ideale per una proficua condivisione dei risultati delle modifiche e delle integrazioni operate nella fase di acquisizione delle informazioni, per l'individuazione di suggerimenti e proposte per migliorare l'utilità della necessaria fase di monitoraggio. L'itinerario e gli esiti dei suddetti incontri sono stati sintetizzati e trasfusi in *slides* relative alla sperimentazione della valutazione partecipativa sul processo di monitoraggio intermedio. A conclusione del processo è avvenuto l'invio del Report di monitoraggio all'Organo di indirizzo politico.

³⁴ In coerenza con quanto previsto dalle Linee guida del DFP sul POLA, la STP ha avviato la misurazione degli esiti delle proprie attività, sulla base di obiettivi e indicatori di risultato e la mappatura degli stakeholder/utenti. Le attività rimangono le stesse, ma cambia l'approccio, come per la gestione di progetti (con fasi, obiettivi intermedi e attori coinvolti, così da consentire un monitoraggio puntuale di tutti i processi). La documentazione di dettaglio è stata, altresì, integrata con la percentuale di ore di lavoro per ciascun processo/attività e con la mappa degli stakeholder dell'OIV/STP.

L'OIV raccomanda, per il futuro, di proseguire ed estendere il metodo della valutazione partecipativa agli obiettivi più importanti e sfidanti dell'Amministrazione, quali gli obiettivi triennali relativi al valore pubblico³⁵, includendo in modo stabile l'analisi degli impatti all'interno del ciclo della performance. L'auspicio è che l'amministrazione prosegua, anche mediante il Gruppo di lavoro interdipartimentale per l'evoluzione del modello di pianificazione del MEF, questo percorso estendendolo e sviluppandolo, per poi integrare tale ambito anche all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance del MEF e inserire in modo stabile la prospettiva partecipativa all'interno del sistema di pianificazione del Ministero, anche includendo indicatori specifici relativi alle attività di *Customer satisfaction*, già svolte in modo ordinario dall'Amministrazione, ed i loro esiti per il miglioramento delle azioni ministeriali

5 Proposte di miglioramento e raccomandazioni

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

Con riferimento alle criticità del sistema, si segnala di:

1. proseguire nell'attività di **recupero del rispetto della tempistica** dei diversi *step* del ciclo della performance, ivi incluso il processo valutativo;
2. **lavorare**, come già rappresentato per la precedente annualità, **sulla comunicazione di priorità ed obiettivi all'interno del MEF**, anche in considerazione dell'importanza della condivisione della programmazione;
3. nel riconoscere le specificità di ciascun Dipartimento, è necessario proseguire le attività di analisi finalizzate ad esplicitare il collegamento tra i processi del controllo di gestione e il sistema degli obiettivi, utilizzando **una metrica comune condivisa** tra tutti i Centri di responsabilità, ivi compresa la modalità di attribuzione delle risorse agli obiettivi. Al riguardo potranno essere utili le attività che saranno avviate all'interno del Gruppo di lavoro per l'evoluzione del modello di pianificazione del MEF;
4. con riferimento al ciclo della performance, **selezionare obiettivi sfidanti, collegati alla creazione di valore pubblico, definire target di performance migliorativi** nel corso del triennio, misurando anche gli impatti, significativi e trasparenti, accompagnando ove possibile i dati tecnici con relazioni illustrative finalizzate alla migliore comprensibilità e

³⁵ Emanande Linee guida DFP su PIAO

trasparenza dell'informazione fornita nei confronti degli stakeholder interni ed esterni³⁶. Al riguardo è intendimento di questo OIV programmare delle sessioni formative con i CDR finalizzate a migliorare la qualità di obiettivi ed indicatori.

Permane, inoltre, l'indicazione di miglioramento, in particolare per:

5. **proseguire l'attività di aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione del personale.** Questo OIV raccomanda di voler procedere a concludere le attività per l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance del MEF. In particolare, concentrandosi prioritariamente:
 - ✓ per l'attivazione di un processo di valutazione per il personale delle aree professionale che rispetti la tempistica prevista, in modo da poter ripristinare gli ordinari assetti e la dinamica corretta delle fasi del procedimento di valutazione (assegnazione, monitoraggio, consuntivazione e valutazione, ivi compreso Comitato di valutazione con funzioni attive e non di monitoraggio), adottando il relativo provvedimento di aggiornamento;
 - ✓ per la revisione e sistematizzazione nel SMVP di tutti gli elementi che concorrono alla sua completezza (ad es. performance organizzativa e sua correlazione con performance individuale, posizioni organizzative; criteri di revisione e di rimodulazione obiettivi; lavoro agile);
 - ✓ per la stesura di un progetto di revisione prospettica evolutiva del SMVP di medio periodo, che contempli la definizione di cataloghi (o dizionari) delle competenze e la mappa dei ruoli organizzativi, utili per lo sviluppo di un sistema armonico e coerente.
6. proseguire nelle attività sperimentate nel Laboratorio 2020 e 2021 per l'introduzione della **valutazione partecipativa** presso il MEF, aggiornando il SMVP, e per l'integrazione dei risultati delle valutazioni nella pianificazione dell'amministrazione;
7. prevedere il coordinamento tra il Codice di comportamento e il Sistema di misurazione e valutazione della performance, in considerazione dell'aggiornamento, si sottolinea ancora in itinere, del Codice di comportamento del MEF;
8. con riferimento al ricorso al lavoro agile, trattandosi di una modalità ormai acquisita in via definitiva e strutturale, diventata parte stabile dei documenti di pianificazione, si raccomanda, come indicato lo scorso anno, l'opportunità di realizzare un'organizzazione del lavoro per fasi, cicli e obiettivi, nel rispetto della tempistica prevista, adeguando anche

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

il SMVP del Ministero, così da rendere il lavoro agile un elemento funzionale al miglioramento delle attività e dei servizi resi.

Infine, si auspica che il Gruppo di lavoro interdipartimentale sull'evoluzione del modello di pianificazione del Ministero, costituito sulla base delle indicazioni dell'Autorità Politica, possa contribuire, all'implementazione delle novità recate nel quadro normativo *in itinere* (art. 6 D. L. 80/21), in particolare alla predisposizione del Piano Unico Integrato di Attività del MEF, nonché al miglioramento della qualità di obiettivi e indicatori.

Il Presidente OIV

F.to Francesco Verbaro

ACRONIMI

ANAC	<i>Autorità nazionale anticorruzione</i>
CC.TT	<i>Commissioni tributarie</i>
CDR	<i>Centri di responsabilità</i>
CRA	<i>Centri di responsabilità amministrativa</i>
DAG	<i>Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi</i>
DEF	<i>Documento di economia e finanza</i>
DF	<i>Dipartimento delle finanze</i>
DFP	<i>Dipartimento Funzione Pubblica</i>
DSII	<i>Direzione dei sistemi informativi e dell'innovazione</i>
DT	<i>Dipartimento del tesoro</i>
IGB	<i>Ispettorato Generale del Bilancio</i>
IGICS	<i>Ispettorato generale per l'informatizzazione della contabilità di stato</i>
IT	<i>Information technology</i>
MEF	<i>Ministero dell'Economia e delle Finanze</i>
NADEF	<i>Nota di Aggiornamento del DEF</i>
OIV	<i>Organismo indipendente di valutazione della performance</i>
PA	<i>Pubblica Amministrazione</i>
PNR	<i>Programma Nazionale di Riforma</i>
PTPCT	<i>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i>
QDR	<i>Quadro di riferimento</i>
RGS	<i>Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato</i>
RPCT	<i>Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza</i>

SMVP	<i>Sistema di misurazione e valutazione della performance</i>
SisP	<i>Sistema informativo per la pianificazione</i>
SiVaD	<i>Sistema di Valutazione delle prestazioni per il personale dirigente non apicale</i>
SSO	<i>Single Sign-on</i>
STP	<i>Struttura tecnica permanente di valutazione della performance</i>
URP	<i>Ufficio relazioni con il pubblico</i>
