



**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 2022

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

Sommario

PREMESSA	3
1. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	4
1.1. Il contesto di riferimento	4
1.1.1. Organizzazione	4
1.1.2. Stato delle risorse	6
1.2. Processo di attuazione del ciclo della performance	6
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	10
1.2.1.2. Integrazione del ciclo della performance con il ciclo del bilancio di previsione	10
1.2.2. Performance organizzativa	12
1.2.3. Performance individuale	13
1.2.4. Struttura tecnica e infrastruttura di supporto	14
1.2.5. Prevenzione della corruzione e trasparenza	15
1.2.5.1. Prevenzione della corruzione	15
1.2.5.2. Trasparenza	16
1.2.6. Coinvolgimento degli stakeholder	17
1.2.7. Standard di qualità	18
1.2.8. Monitoraggio	19
1.2.9. Rendicontazione	20
2. MONITORAGGIO SULL'AVVIO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2023	20
1.3. Processo di pianificazione della sezione 2 (Performance) del PIAO	21
1.3.1. Attività di pianificazione	21
1.3.1.1. Obiettivi operativi	23
1.3.1.2. Trasparenza e prevenzione della corruzione	23
1.3.1.3. Collegamento tra obiettivi e risorse di bilancio	24
1.3.1.4. Sistema informatico a supporto della performance	24
1.3.1.5. Standard di qualità e rilevazione della soddisfazione degli utenti	24
3. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO	24
4. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV 26	26

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 2022, evidenziandone criticità e punti di forza, formulando altresì proposte di miglioramento anche in funzione di una sempre maggiore coerenza tra il Sistema e il complesso quadro organizzativo attraverso il quale il dicastero svolge il proprio mandato istituzionale.

Il ciclo della performance 2022 si è svolto nell'ambito di un generale quadro di riferimento politico-economico caratterizzato da un lato dalla necessità di affrontare le conseguenze della crisi internazionale derivante dal conflitto russo-ucraino e dall'altro dalla spinta propulsiva a dare attuazione agli interventi previsti nell'ambito del PNRR, con particolare riferimento a quelli volti al rafforzamento della capacità amministrativa e alla semplificazione amministrativa, strumentali anch'essi al rilancio dell'economia. Lungo questo solco si inserisce il complesso di previsioni normative e tecniche di natura attuativa che hanno richiesto l'adozione, entro la scadenza prorogata al 30 giugno, del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), documento di programmazione che progressivamente dovrà raggiungere l'obiettivo di dotare le amministrazioni di un documento unificato di pianificazione dell'azione amministrativa.

L'arco temporale cui fa riferimento la presente relazione è stato connotato, altresì, da un mutamento del quadro istituzionale, succeduto agli avvenimenti politici che hanno visto l'insediamento della compagine governativa guidata dall'on. Giorgia Meloni. In tale contesto, il 21 ottobre 2022 il sen. Adolfo Urso è stato nominato Ministro dello sviluppo economico, quindi, il 14 novembre, Ministro delle imprese e del made in Italy, a seguito del cambio di denominazione del dicastero intervenuto, per effetto 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".

Il Ministero ha attraversato diverse fasi significative dal punto di vista organizzativo. Nella prima parte dell'anno, infatti, si è concluso l'*iter* riorganizzativo, avviato per effetto del D.P.C.M. n. 149/2021, con l'adozione dei provvedimenti che hanno reso operativi gli uffici dirigenziali di livello non generale, individuati in base al D.M. 19 novembre 2021.

Nel corso dell'anno, poi, l'assetto organizzativo del dicastero è stato inciso dall'introduzione di strutture istituite per effetto di provvedimenti normativi volti a rafforzare il ruolo strategico del dicastero nell'ambito della propria missione istituzionale di sostegno delle imprese e del mondo produttivo in generale, specie alla luce del mutato contesto internazionale dovuto al conflitto russo-ucraino, alla crisi energetica e degli approvvigionamenti delle materie prime. Oltre alla già istituita Unità di missione per l'attuazione degli interventi del Piano nazionale di ripresa e resilienza, il riferimento è, in particolare, all'Unità di missione a supporto del Garante della sorveglianza dei prezzi, alla Struttura di supporto e tutela dei diritti delle imprese e alla Segreteria tecnica permanente del Comitato interministeriale per l'attrazione degli investimenti esteri.

Nel corso dell'anno, oltre alla definizione dei documenti programmatici previsti dal vigente quadro ordinamentale – fra cui il PIAO, per quanto attiene al ciclo della *performance* –, il Ministero ha altresì perfezionato la procedura che ha condotto all'adozione, con decreto del Ministro 26 aprile 2022, del nuovo Codice di comportamento. Predisposto in attuazione della delibera ANAC 19 febbraio 2020, n. 177, il nuovo Codice estende l'ambito soggettivo di

applicazione a tutti i soggetti esterni all'Amministrazione che operino a qualsiasi titolo al suo interno, prevedendo per essi alcuni obblighi specifici; evidenzia gli obblighi di tutti i destinatari in materia di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza; aggiorna talune disposizioni in materia di utilizzazione delle dotazioni strumentali (in particolare informatiche), comportamento in servizio, regali, compensi e altre utilità; prevede disposizioni specifiche in materia di incarichi aggiuntivi conferiti.

Il Ministero, inoltre, ha ritenuto opportuno procedere all'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, anche alla luce delle modifiche organizzative e normative intervenute, recependo, peraltro, la raccomandazione espressa in tal senso dall'OIV con nota n. 22391 del 24 novembre 2021. Lo scrivente Organismo, pertanto, nel rendere il parere vincolante ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.lgs. n. 150/2009, ed esprimendo parere favorevole sulla proposta di aggiornamento, ha considerato determinati aspetti:

- l'aggiornamento dei riferimenti contenuti nel precedente SMVP a seguito dell'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione, ad opera del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 113/2021);
- il riferimento alle Linee guida del Dipartimento della funzione pubblica n. 6 del 9 dicembre 2020, in materia di Piano organizzativo del lavoro agile e connessi indicatori di *performance*;
- l'adeguamento e aggiornamento del SMVP alle novità organizzative che hanno interessato il Ministero, dal cambio di denominazione all'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.

Il nuovo SMVP del Ministero delle imprese e del made in Italy, che sostituisce quello approvato nel 2020, è stato adottato con Decreto del Ministro 30 dicembre 2022 ed è in vigore dal 1° gennaio 2023, a partire dal ciclo della *performance* 2023-2025.

1. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

1.1. Il contesto di riferimento

1.1.1. Organizzazione

La struttura organizzativa del Ministero è stata ridefinita in forza del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 29 luglio 2021, n. 149, del decreto ministeriale 19 novembre 2021, di individuazione degli uffici dirigenziali di livello non generale, e dai decreti ministeriali 27 ottobre 2021 e 25 gennaio 2022, di graduazione, rispettivamente, degli uffici dirigenziali generali e degli uffici dirigenziali non generali. All'avvio del ciclo della *performance* 2022-2024, pertanto, l'organizzazione del Dicastero si presentava configurata nelle seguenti nove direzioni generali 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 strutture periferiche, articolate, prima del D.P.C.M. n. 149/2021, in 15 Ispettorati territoriali, individuati all'interno della Direzione per le attività territoriali. A seguito della soppressione della predetta Direzione per effetto del citato D.P.C.M. di riorganizzazione, gli originari Ispettorati territoriali sono oggi confluiti nella Direzione generale per i servizi di comunicazione elettronica, di radiodiffusione e postali, e sono articolati in 15 divisioni.

Il regolamento di organizzazione prevede, inoltre, 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. È previsto, altresì, che, nell'ambito della dotazione organica di livello dirigenziale non generale, possano essere attribuiti fino a 6 incarichi presso gli Uffici di diretta collaborazione del Ministro e uno presso l'Organismo indipendente di valutazione della *performance*.

Presso il Ministero sono, inoltre, attive le seguenti strutture:

- 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).

Al centro del mandato istituzionale del MIMIT è posto il sostegno e la tutela delle imprese, anche attraverso un approccio sistematico basato sul dialogo con tutte le componenti del mondo produttivo. L'obiettivo fondamentale è la creazione di valore pubblico, inteso come capacità di rispondere alle esigenze di supporto, accompagnamento e tutela delle imprese, del mercato e dei consumatori. Sono, dunque, tre gli ambiti strategici entro i quali il Ministero svolge le sue funzioni: politica industriale, politica per le comunicazioni e governo del mercato.

1.1.2. Stato delle risorse

Per quanto attiene alla consistenza organica del MIMIT, di seguito si riporta la situazione al 31.12.2022 del personale suddiviso per aree, evidenziando la dotazione teorica prevista dal DPCM 149/2021 e quella effettivamente in servizio nella quale sono ricomprese le 82 unità di personale esterno, non di ruolo.

Tabella A: Dotazione organica teorica

Qualifica / area	Dotazione organica al 31 dicembre 2022
Dirigenti I fascia	17
Dirigenti II fascia	104
Terza area	1.342
Seconda area	1.189
Prima area	77
Totale	2.729

Tabella B: Dotazione organica effettiva

Qualifica / area	Dotazione organica effettiva al 31 dicembre 2022
Dirigenti I fascia	8
Dirigenti II fascia	83
Terza area	1.049
Seconda area	661
Prima area	28
Totale	1.829

Fonte: Ministero delle imprese e del made in Italy, Direzione generale per le risorse, l'organizzazione, i sistemi Informativi e il bilancio, portale HR (Human Resources)

Si evidenzia un significativo divario tra le risorse umane necessarie a coprire le esigenze istituzionali e il numero effettivamente in servizio, diminuito, peraltro, di 30 unità rispetto alla dotazione al 31 dicembre 2021. Ciò, nonostante l'assunzione di 290 funzionari, nel corso del 2022, a seguito del perfezionamento della procedura concorsuale, espletata nel corso del 2021, per l'assunzione di 2.736 funzionari nei ruoli delle amministrazioni centrali.

1.2. Processo di attuazione del ciclo della performance

Si ritiene opportuna una premessa all'esame del processo di attuazione del ciclo della performance 2022. Alla luce della logica sottesa all'introduzione nell'ordinamento del PIAO, quale strumento di pianificazione integrato dai diversi documenti di programmazione previsti per le pubbliche amministrazioni, e in considerazione della struttura della sezione 2 del PIAO medesimo, che riunisce le tre tematiche del valore pubblico, della performance e dell'anticorruzione, si intende di seguito dare evidenza, nello stesso paragrafo, dei principali fatti intervenuti in corso d'anno in relazione all'attività connessa all'area dell'anticorruzione e della trasparenza.

1.2.1. Pianificazione e programmazione

La gestione del ciclo della *performance* 2022-2024 si è svolta in applicazione del SMVP adottato con D.M. 7 luglio 2020 e ha preso avvio con la fase di pianificazione e programmazione, volta a definire gli obiettivi che l'Amministrazione si prefigge di raggiungere nel medio-lungo termine e nel breve termine.

Nell'ambito di questa fase, culminata nell'adozione del D.M. 26 gennaio 2022 di approvazione del Piano della *performance*, sono stati redatti i documenti che, integrati fra loro in maniera coordinata, concorrono a definire logicamente e funzionalmente il programma strategico e operativo dell'Amministrazione nel triennio considerato:

- l'Atto di indirizzo del Ministro on. Giancarlo Giorgetti, adottato con D.M. 22 settembre 2021, che ha definito le priorità politiche per il triennio 2022-2024;
- la Nota integrativa a Legge di bilancio per il triennio 2022-2024;
- la Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione (Direttiva di I livello), adottata col citato D.M. 26 gennaio 2022;
- la Direttiva di II livello.

Il ciclo della *performance* 2022-2024 è stato contrassegnato dal contesto particolarmente dinamico entro il quale si è svolta la fase di pianificazione e programmazione, sotto il profilo sia normativo – attese le disposizioni del D.L. n. 80/2021 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 113/2021), che hanno introdotto nell'ordinamento il PIAO quale nuovo strumento di pianificazione integrata – che organizzativo, considerato il progressivo perfezionamento del processo di riorganizzazione del Ministero, definito con D.P.C.M. n. 149/2021.

Sotto il primo profilo, dopo l'entrata in vigore della normativa citata, il Ministero ha avviato le attività propedeutiche alla definizione del PIAO entro il termine del 31 gennaio 2022, sebbene non fosse ancora perfezionato il relativo quadro ordinamentale. Al riguardo, il Ministero ha recepito la proposta avanzata nell'ottobre 2021 dall'Organismo indipendente di valutazione, il quale sottolineava la necessità di procedere in stretta sinergia tra i vari Uffici coinvolti nella predisposizione del documento, così da assicurarne la redazione entro il termine stabilito. A tal fine, nel novembre 2021, ha provveduto a costituire un apposito Gruppo di lavoro, composto da referenti interni dell'Amministrazione, con il compito di studiare i problemi connessi al perfezionamento del documento.

Nelle more della definizione del quadro ordinamentale presupposto alla predisposizione del PIAO, il Ministero ha provveduto comunque all'adozione dei documenti programmatici che in esso sarebbero stati assorbiti entro i rispettivi termini di scadenza.

In particolare, a seguito dello slittamento al 30 aprile 2022 del termine per la presentazione del PIAO, disposto dal D.L. 30 dicembre 2021, n. 228 (convertito in legge 25 febbraio 2022, n. 15), il dicastero ha proceduto ugualmente alla predisposizione entro il 31 gennaio 2022 del Piano della *performance*, adottato con D.M. 26 gennaio 2022.

Parimenti, entro il termine, prorogato al 30 aprile 2022 come da comunicato del Presidente dell'ANAC del 14 gennaio 2022, è stato perfezionato il Piano triennale di prevenzione della corruzione, della trasparenza e dell'integrità, adottato con D.M. 28 aprile 2022.

Sotto il secondo profilo, l'Amministrazione ha dovuto affrontare la criticità operativa derivante dall'innesto del processo di pianificazione nel contesto del perfezionamento della rimodulazione organizzativa prevista dal D.P.C.M. n. 149/2021, dal successivo D.M. 19 novembre 2021, recante l'individuazione degli uffici dirigenziali di livello non generale, e dal D.M. 25 gennaio 2021, avente ad oggetto l'individuazione delle fasce di graduazione dei predetti uffici e delle connesse funzioni dirigenziali di livello non generale.

Tale circostanza, in considerazione della successione temporale dei provvedimenti e della loro efficacia, ha comportato la necessità di effettuare una pianificazione basata sulla

sostanziale applicazione della disciplina prevista per la fase transitoria dall'art. 15 del D.P.C.M. n. 149/2021.

Con riferimento alla pianificazione degli obiettivi divisionali, quindi, il Piano considera le strutture organizzative operative alla data di adozione dello stesso, rinviando al momento della completa definizione dell'*iter* riorganizzativo, successivo all'attribuzione dei relativi incarichi dirigenziali di livello non generale, la rimodulazione e/o assegnazione degli obiettivi divisionali sulla base della nuova articolazione delle strutture organizzative interne, da effettuare attraverso la Direttiva di II livello, come previsto dal vigente SMVP.

Si evidenzia che la fase di pianificazione è stata avviata, secondo le competenze istituzionali connesse alle diverse Unità organizzative in cui è articolato il dicastero, con nota del Segretariato generale del 30 novembre 2021. Ad essa hanno fatto seguito le indicazioni metodologiche da parte dell'OIV, il quale, nella sua funzione di supporto metodologico e di presidio tecnico della correttezza dei processi di programmazione, misurazione e valutazione, ha inteso evidenziare taluni aspetti di rilievo sia nell'ambito della pianificazione strategica che degli obiettivi specifici e operativi da inserire nel Piano.

In particolare, attesa la riorganizzazione intervenuta in forza del D.P.C.M. n. 149/2021 e per effetto delle disposizioni in esso contenute, con specifico riguardo agli artt. 15 e 16 e nelle more del perfezionamento e della piena operatività della procedura, muovendo dal presupposto di assicurare una piena attuazione alle priorità politiche definite attraverso l'Atto di indirizzo, l'OIV ha fornito le seguenti indicazioni:

- effettuare la pianificazione strategica seguendo l'articolazione delle strutture di primo livello già individuata nelle Note integrative a Disegno di legge di bilancio, secondo il citato D.P.C.M., attenendosi al medesimo criterio anche per la pianificazione degli obiettivi operativi dei CdR. È stato, inoltre, indicato di procedere a un riesame degli obiettivi strategici già definiti per le Note integrative a Disegno di legge di bilancio, proponendone una riformulazione al fine di valorizzare adeguatamente le aspettative riposte dagli *stakeholder* nell'azione del Ministero;
- nelle more dell'approvazione del decreto ministeriale di individuazione degli uffici dirigenziali di livello non generale, effettuare la pianificazione degli obiettivi operativi divisionali, ai sensi dell'art. 15, comma 2, del citato D.P.C.M., secondo l'articolazione delle strutture operative in essere, tenendo presente che, a seguito della definizione del previsto decreto di riorganizzazione degli uffici non generali, la programmazione sarebbe stata riadattata alle nuove strutture e alle nuove competenze. È stato precisato, inoltre, che, al momento della definizione dei nuovi uffici, le schede degli obiettivi divisionali avrebbero dovuto essere monitorate e chiuse; successivamente, avrebbero dovuto essere create le nuove schede, aggiornate secondo la diversa articolazione delle strutture e con validità dalla data del loro perfezionamento.

Quali ulteriori indicazioni metodologiche, lo scrivente ha, altresì posto l'attenzione sulla necessità di assicurare una piena coerenza tra gli obiettivi specifici inseriti nel Piano della *performance* e gli obiettivi strategici predisposti nella Nota integrativa a Legge di bilancio.

Anche per la programmazione 2022 sono stati specificati, con il coordinamento del Segretariato generale, alcuni indicatori trasversali comuni a tutti i CdR, declinati anche nell'ambito della programmazione degli obiettivi divisionali, volti a conseguire dei risultati programmati su taluni aspetti specifici e trasversali:

- rilievi in merito alla non corretta attuazione della disciplina in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione;
- grado di realizzazione delle misure previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- sviluppo delle conoscenze e delle competenze;

- standardizzazione o semplificazione dei processi organizzativi o delle procedure operative.

Inoltre, per i CdR cui fossero significativamente applicabili, sono stati previsti i seguenti indicatori trasversali:

- incremento della capacità di spesa;
- incremento della capacità di programmazione della spesa;
- grado di tempestività della predisposizione e presentazione degli schemi di provvedimenti attuativi agli UDCM;
- capacità di riduzione dei provvedimenti in attesa.

Secondo la procedura concordata con il Segretariato generale, gli obiettivi, indicatori e target proposti dai singoli CdR sono stati oggetto di confronto nel corso di incontri dedicati, cui hanno partecipato rappresentanti dei predetti Uffici, del Segretariato generale e questo OIV, finalizzati a costruire una pianificazione della *performance*, da sottoporre alla valutazione dell'organo di vertice, coerente il più possibile con le sfide connesse al quadro socioeconomico contingente.

Come previsto dal SMVP, è stato dato corso alla valutazione partecipativa, secondo il modello implementato nell'ambito della procedura di pianificazione già all'indomani delle Linee guida n. 4/2019 del Dipartimento della funzione pubblica, che hanno definito l'istituto. Nel merito, è utile ricordare che l'attività di confronto tra Amministrazione e *stakeholder* ha riguardato 11 obiettivi specifici, offrendo al cittadino e alle imprese – quali soggetti attivi che possono collaborare con le istituzioni negli interventi che incidono sulle realtà sociali ed economiche a loro più vicine – la possibilità di valutare in forma partecipata non solo gli obiettivi programmati per il 2022, ma anche i risultati relativi al 2021.

Dall'analisi degli esiti della consultazione pubblica è emerso che tutte le diverse tipologie di *stakeholder* hanno apprezzato la programmazione degli obiettivi specifici, auspicando una maggiore trasparenza, anche in termini di *accountability*, pure nella fase di rendicontazione e divulgazione degli impatti sociali ed economici delle politiche attuate dal Ministero.

Il Piano, che include la Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione, è stato approvato con decreto del Ministro del 26 gennaio 2022; in pari data sono state effettuate le pubblicazioni previste; è stato, quindi, ammesso alla registrazione della Corte dei conti in data 3 marzo 2022.

Quanto al processo di pianificazione operativa a livello divisionale, esso è culminato nell'emanazione da parte dei CdR delle rispettive direttive di II livello, con le quali sono stati assegnati ai dirigenti preposti agli uffici dirigenziali di livello non generale gli obiettivi affidati alla responsabilità individuale, in coerenza con gli obiettivi operativi divisionali esposti nel Piano della *performance*. L'assegnazione è avvenuta includendo nei decreti dei titolari dei CdR le rispettive schede individuali, elaborate secondo la struttura indicata nel SMVP vigente (scheda 6).

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.

L'Amministrazione ha, quindi, provveduto a redigere il PIAO, approvato con D.M. 28 giugno 2022, entro il termine ulteriormente prorogato al 30 giugno 2022 per effetto del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, anticipando lo schema predisposto dal Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, contenente il "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", con cui sono state fornite le Linee guida per la compilazione del Piano stesso. Il documento è stato ammesso alla registrazione della Corte dei conti il 13 ottobre 2022.

Il PIAO, di cui sono parte integrante il Piano della *performance* 2022-2024 e il Piano triennale di prevenzione della corruzione, della trasparenza e dell'integrità 2022-2024, è articolato in quattro sezioni:

- nella prima sezione è riportata la scheda anagrafica del Ministero, con l'indicazione della struttura organizzativa e della missione istituzionale;
- la seconda sezione è dedicata alla descrizione dei seguenti temi: 1) valore pubblico, quale risultato delle politiche attuate dall'Amministrazione nei diversi settori di intervento; 2) *performance*, con indicazione delle principali linee di azione attraverso le quali il Ministero intende perseguire l'obiettivo dell'aumento della produttività e la ripresa degli investimenti; 3) anticorruzione, che riporta una sintesi della mappatura dei processi e l'indicazione delle misure poste in atto dall'Amministrazione per trattare il rischio corruttivo;
- nella terza sezione, che riguarda l'organizzazione e il capitale umano, partendo dalla descrizione dell'articolazione strutturale del Ministero, sono rappresentate le modalità di gestione del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni, con particolare riferimento ai fabbisogni formativi del personale;
- la quarta sezione, infine, è dedicata alla descrizione del sistema di monitoraggio delle misure programmate in seno al PIAO.

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

Il raccordo tra la programmazione della *performance* e la programmazione triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato assicurato, anche per il ciclo 2022-2024, attraverso l'inserimento di appositi indicatori trasversali, come sopra elencati, sia a livello di CdR che di divisioni, volti a misurare specifiche dimensioni dell'azione amministrativa in materia.

Funzionali, in tal senso, sono non soltanto i due indicatori riguardanti, rispettivamente, i rilievi in merito alla non corretta attuazione della disciplina in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione e il grado di realizzazione delle misure previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione, della trasparenza e dell'integrità, bensì anche gli altri due indicatori, in tema, rispettivamente, di sviluppo delle conoscenze e delle competenze e di standardizzazione o semplificazione dei processi organizzativi o delle procedure operative. Il primo, infatti, può essere considerato strettamente funzionale all'accrescimento della consapevolezza delle responsabilità connesse all'azione amministrativa e dei possibili ambiti esposti al rischio corruttivo. Il secondo, rilevando nell'ambito delle procedure interne, ne coglie aspetti che si riflettono sulla trasparenza dell'azione amministrativa quale misura di prevenzione della corruzione.

La correlazione fra i due Piani ha acquisito una portata più ampia in virtù dell'integrazione nel PIAO, documento unico di programmazione adottato, come già precisato, nei termini previsti. In particolare, la collocazione nella sezione 2, intitolata "Valore pubblico, *performance* e anticorruzione", testimonia la considerazione di quest'ultima materia, in raccordo con la *performance*, quale dimensione del valore pubblico.

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

Il processo di integrazione tra il ciclo della *performance* e il ciclo del bilancio è stato preceduto da una complessa attività, avente ad oggetto l'adeguamento della struttura del

bilancio del MIMIT al nuovo quadro istituzionale derivante dalla regolamentazione di riorganizzazione già citata. L'attività ha coinvolto le strutture competenti della Ragioneria generale dello Stato e le diverse articolazioni del dicastero per il tratto di propria competenza, coordinate dal Segretariato generale.

Alla luce, infatti, dell'istituzione della nuova Direzione generale per la riconversione industriale e le grandi filiere produttive, della soppressione della Direzione generale per le attività territoriali, del passaggio delle competenze in materia di energia, unitamente alle relative Direzioni, al Ministero per la transizione ecologica e della rimodulazione in seno alle diverse Unità organizzative di primo e secondo livello del complesso di funzioni e poteri ad esse attribuiti, nella fase di apertura delle Note integrative a Disegno di legge di bilancio l'Ispettorato generale per il bilancio presso la RGS ha chiesto di rivedere le descrizioni delle attività sottostanti ai programmi di spesa di ciascun CdR e di proporre, laddove necessario, un loro aggiornamento o revisione, da inserire nel portale RGS dedicato entro i termini previsti per la chiusura della fase di predisposizione della Nota integrativa allegata allo Stato di previsione del Ministero a DLB.

L'OIV è intervenuto nella predetta fase di pianificazione, coerentemente alla sua funzione di supporto metodologico e di presidio tecnico della correttezza dei processi di programmazione, richiamando l'attenzione sulla necessità che gli obiettivi strategici e strutturali dovessero garantire una piena coerenza con le priorità politiche formulate nell'Atto di Indirizzo del Ministro, presentare target sfidanti e, ove possibile, superiori al valore base e incrementali nel triennio.

L'esame della pianificazione nella fase in oggetto ha restituito risultati connotanti un certo progresso nella costruzione di obiettivi, indicatori e *target*, consolidando i miglioramenti ottenuti nell'arco di un processo avanzato negli ultimi anni. Residuano, tuttavia, talune criticità, osservate, peraltro, anche dalla RGS nel documento di analisi della Nota integrativa inserita a DLB, che sono state oggetto di attenzione e segnalazione da parte dello scrivente alle articolazioni interne interessate, al fine di sostenerne le necessarie azioni correttive.

Da una parte, invero, è rilevato lo sforzo dell'Amministrazione nella costruzione sia di obiettivi capaci di illustrare i risultati che si intendono raggiungere in relazione ai programmi di spesa, sia di un numero crescente di indicatori volti a esprimere efficacemente l'impatto delle attività svolte sulla collettività e sull'ambiente. Dall'altra parte, tuttavia, è emersa la presenza di numerosi indicatori con valore *target* costante nel triennio considerato; segnale, quest'ultimo, di una pianificazione carente del carattere sfidante, funzionale all'avanzamento del livello di *performance* e alla connessa gestione delle risorse finanziarie ad essa correlate sempre più efficiente ed efficace in ragione della soddisfazione delle esigenze della collettività e dell'intero tessuto produttivo.

La successiva fase di predisposizione della Nota integrativa a Legge di bilancio si è svolta in parallelo col perfezionamento della pianificazione della *performance*, culminata nella già citata adozione del Piano.

L'integrazione tra il ciclo della *performance* e il ciclo di programmazione finanziaria, anche per il triennio 2022-2024, è stata assicurata attraverso la perfetta corrispondenza tra obiettivi strategici inseriti in Nota integrativa e obiettivi specifici definiti nel Piano. Infatti, la stretta sequenza temporale tra programmazione economico-finanziaria, realizzata attraverso l'applicativo dedicato all'inserimento delle Note integrative nel Portale RGS, e programmazione strategico-operativa, perfezionata attraverso l'applicativo *Performance*, ha favorito l'integrazione tra i due processi, resa possibile anche grazie all'adeguata azione sinergica tra i diversi Uffici coinvolti.

In relazione al ciclo della *performance* in oggetto risulta, infine, che gli obiettivi inseriti nel Piano, quindi nel PIAO, sono stati associati al 99,6% delle risorse finanziarie assegnate al Ministero dalla Legge di bilancio per il 2022, pari a uno stanziamento complessivo di

competenza di € 12.738.229.030,00. Il dato conferma il progressivo miglioramento nella capacità di programmazione degli obiettivi di *performance* in correlazione con la gestione delle risorse di bilancio da parte dell'Amministrazione.

1.2.2. Performance organizzativa

Nell'anno 2022 i documenti del ciclo della *performance* hanno complessivamente definito 17 obiettivi strategici/specifici e un obiettivo strutturale; a un secondo livello di programmazione sono stati definiti 14 obiettivi operativi assegnati ai CdR e 95 obiettivi divisionali assegnati ai titolari degli Uffici dirigenziali di livello non generale. Come sopra evidenziato, nella programmazione degli obiettivi è presente un set di indicatori comuni a tutti i CdR e a tutte le Divisioni, tesi a realizzare aspetti specifici e trasversali espressi dal vertice politico nell'Atto di indirizzo.

Nell'ambito della programmazione relativa agli Uffici dirigenziali di livello generale sono, altresì, presenti gli obiettivi assegnati al titolare dell'Unità di missione per il PNRR e 6 obiettivi correlati ad altrettanti incarichi ispettivi, di consulenza, studio e ricerca.

In corso d'anno, inoltre, successivamente alla costituzione dell'Unità di missione di supporto al Garante per la sorveglianza dei prezzi, è stato assegnato l'obiettivo di *performance* al titolare nel frattempo incaricato.

Si evidenzia, rispetto al ciclo precedente, un deciso decremento degli obiettivi operativi di livello divisionale, correlato al processo di riorganizzazione cui si è fatto cenno, conclusosi a cavallo tra il 2021 e il 2022. A tale processo si è affiancato il trasferimento definitivo al Ministero della transizione ecologica delle due Direzioni generali competenti in materia di energia (DGISSEG e DGAECE).

La tipologia di indicatori declinati nel Piano 2022 è evidenziata nella tabella C.

Tabella C: Tipologie di indicatori declinati nel PIAO 2022

Classificazione	Indicatori specifici		Indicatori di CdR		Indicatori divisionali		Indicatori di incarico	
Efficacia	27	61,36%	87	55,77%	516	69,64%	3	33,33%
Efficienza	1	2,27%	20	12,82%	110	14,84%	5	55,56%
Impatto	14	31,82%	10	6,41%	8	1,08%	0	0,00%
Stato delle risorse	2	4,55%	39	25,00%	92	12,42%	0	0,00%
Indicatore di risultato (output)	0	0,00%	0	0,00%	1	0,13%	0	0,00%
(Campo vuoto)	0	0,00%	0	0,00%	14	1,89%	1	11,11%
Totale	44	100,00%	156	100,00%	741	100,00%	9	100,00%

Dal raffronto con la tipologia di indicatori utilizzati per gli obiettivi specifici del Piano della *performance* 2021-2023, con particolare riferimento a quelli di impatto, fortemente raccomandati sia dal Dipartimento della funzione pubblica che dalla Ragioneria generale dello Stato, si rileva una situazione perlopiù corrispondente, rappresentando tale tipologia di indicatori il 32% circa di quelli complessivamente inseriti. La circostanza evidenzia che,

nell'ambito della pianificazione in oggetto, l'Amministrazione non ha colto l'occasione di attuare progressi significativi verso un maggiore utilizzo di indicatori capaci di rappresentare all'utenza esterna l'impatto delle politiche attuate dal Ministero in seno alla propria missione istituzionale.

Si osserva, d'altra parte, l'assenza del riferimento alla tipologia per 14 indicatori divisionali. Si registra nel PIAO 2022-2024 il collegamento, peraltro già attuato negli ultimi cicli, di tutte le priorità politiche individuate nell'Atto di indirizzo agli obiettivi di *performance*.

Quanto alle modalità con le quali è stata costruita la programmazione e definizione degli obiettivi, si può osservare che la raccomandazione di evitare la programmazione per fasi, espressa dall'OIV nella citata nota metodologica, risulta generalmente recepita nella pianificazione in commento, seppur ancora con qualche eccezione.

1.2.3. Performance individuale

Come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance* vigente nel 2022, 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, previ incontri dedicati. 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 vigente nel 2022 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 dallo scrivente, 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, 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.

Non sono, al momento, disponibili i dati riguardanti la distribuzione delle fasce di merito del personale per l'anno 2022, pertanto non è possibile formulare considerazioni in ordine all'adeguatezza della previsione 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.

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 nel caso in cui la prestazione dovesse essere completamente non rispondente alle aspettative con un punteggio inferiore alla soglia limite di 51 punti.

1.2.4. Struttura tecnica e infrastruttura di supporto

Il principale supporto 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*", è completamente dedicata alla gestione del ciclo della *performance*. Altre aree riguardano la gestione delle risorse umane e il controllo di gestione (quest'ultimo ancora non operativo).

Tale applicativo informatico, adottato a partire dal ciclo della *performance* 2018, ha consentito di superare la trasmissione dei dati in formato non elaborabile, consentendo una notevole semplificazione degli adempimenti nonché 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. Essa, inoltre, supporta la redazione del Piano delle *performance* e della Relazione annuale, attraverso la produzione informatizzata delle schede a preventivo e a consuntivo, e (in via sperimentale) 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, con il coordinamento del Segretariato generale e sotto la supervisione metodologica dell'OIV, mediante un sistema di permessi differenziati di accesso e un flusso approvativo. L'applicativo è tuttora in fase di evoluzione, al fine di ovviare alle criticità rilevate, nonché per integrarlo con soluzioni da adottare in settori contigui, come, ad esempio, la gestione delle risorse umane e il controllo di gestione.

Come già sottolineato nelle precedenti relazioni, si ribadisce la raccomandazione, sotto questo aspetto, che venga finalizzata l'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.

In merito all'adeguatezza della Struttura tecnica permanente 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 2022 la consistenza numerica effettiva ha subito delle rimodulazioni. Nei primi mesi del 2022, infatti, a seguito del perfezionamento della relativa procedura di interpello, con decreto del 10 febbraio 2022, registrato dalla Corte dei conti il 7 marzo 2022, è stato assegnato l'incarico dirigenziale di responsabile della Struttura a un dirigente appartenente ai ruoli del MIMIT. È stata, inoltre, assegnata una risorsa appartenente alla Terza area, a fronte della diminuzione di due unità per comando presso altre amministrazioni. Alla data del 31 dicembre 2022, pertanto, la dotazione di personale effettivamente in servizio risulta pari a una risorsa di livello dirigenziale e 8 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 fra il Piano della *performance* e il Piano triennale di prevenzione della corruzione, della trasparenza e dell'integrità, confluiti nel PIAO adottato dall'Amministrazione.

In epoca antecedente alla predisposizione di quest'ultimo documento di programmazione, a ogni modo, è stato perfezionato l'aggiornamento del PTPCTI dell'Amministrazione, riferito al triennio 2022-2024, adottato con D.M. 28 aprile 2022, dunque entro il termine, prorogato al 30 aprile 2022 con comunicato del Presidente dell'ANAC del 14 gennaio 2022.

Si apprezza, nel merito, l'auspicio, espresso dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza alle strutture impegnate nella predisposizione delle nuove schede di rischio, di superare la criticità – peraltro segnalata anche dallo scrivente nella Relazione sul funzionamento del sistema riferita al 2021 – consistente nell'individuazione di misure specifiche meramente ripetitive di quelle dell'anno precedente e scarsamente incisive. Si evidenzia, inoltre, l'attenzione dedicata alla mappatura dei processi delle nuove Direzioni generali, ivi inclusa l'Unità di missione per l'attuazione del PNRR, nonché all'opportunità di valutare prioritariamente l'inserimento di attività programmate per la semplificazione delle procedure amministrative e di eventuali attività inerenti all'attuazione del PNRR, in coerenza con quanto sottolineato dall'ANAC.

Il Piano contiene, fra gli allegati, la Direttiva in materia di *pantouflage*, la Direttiva in materia di inconferibilità, incompatibilità e conflitto di interessi e la Direttiva in materia di *whistleblowing*, predisposte in attuazione delle Linee guida dell'ANAC del 9 giugno 2021.

L'attività di predisposizione del Piano è stata caratterizzata da scambi e confronti tra il RPCT e le Direzioni generali, nonché da interlocuzioni con lo scrivente, consolidando un metodo basato sul dialogo costante fra i diversi uffici coinvolti, che da diversi anni caratterizza fortemente le attività di pianificazione in materia di *performance* e di anticorruzione e trasparenza.

Sulla base di questo scambio costante è proseguita, nel corso del 2022, anche l'attività di monitoraggio intermedio delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza. Tale attività è stata connotata da riunioni tenute dal RPCT con tutti i referenti per l'anticorruzione dell'Amministrazione e la partecipazione dell'OIV, volte a evidenziare le criticità emergenti e adottare eventuali azioni correttive. Nel corso degli incontri, in particolare, è stata sottolineata l'importanza di continuare a divulgare i contenuti della sezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO, una volta adottato. In relazione a quest'ultimo aspetto, inoltre,

nell'ultima parte dell'anno è stato somministrato al personale un questionario di verifica delle conoscenze in materia di anticorruzione e di adempimenti connessi alla trasparenza.

La Relazione annuale di monitoraggio, predisposta dal RPCT in riferimento al 2022 ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012 e pubblicata nei termini previsti, evidenzia peraltro la completa attuazione di tutte le misure generali previste nella citata sezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO. Fra le misure è compresa quella della formazione, la quale, come già evidenziato, figura anche tra gli indicatori trasversali inseriti nell'ambito della pianificazione degli obiettivi di *performance* a livello sia di CdR che divisionale.

L'attività di informazione e formazione ha riguardato anche il nuovo Codice di comportamento del Ministero, approvato con D.M. 26 aprile 2022, al termine di un articolato processo di confronto sia con le strutture interne del dicastero che con gli *stakeholder*.

Nell'ambito delle attività di formazione e divulgazione delle tematiche attinenti all'anticorruzione e alla trasparenza, va segnalata l'ormai consueta Giornata annuale, tenutasi il 15 dicembre 2022 nella sede di Palazzo Piacentini, organizzata in collaborazione con l'Associazione italiana trasparenza e anticorruzione (AITRA), cui hanno partecipato, fra gli altri, il Ministro, on. Adolfo Urso, e il Presidente dell'ANAC, dott. Giuseppe Busia.

Nell'ambito dei dati forniti nella Relazione annuale sulle misure anticorruzione e la trasparenza, si evidenzia, da una parte, il superamento della criticità legata all'attuazione della rotazione ordinaria, dall'altra una risposta incoraggiante, da parte delle strutture ministeriali, all'attuazione della misura specifica relativa alla standardizzazione e semplificazione dei processi interni (misura sulla quale si è concentrata l'attenzione anche nell'ambito della pianificazione della *performance*, costituendo uno dei citati indicatori trasversali). Delle 21 misure programmate, infatti, soltanto una risulta attuata solo parzialmente, in quanto inserita in un più complessivo intervento di informatizzazione delle attività della Direzione generale interessata, risultante, allo stato, in via di implementazione. A tal proposito, anche alla luce delle priorità espresse dal vertice politico nell'Atto di indirizzo per il 2023 e dell'attenzione rivolta al tema, si suggerisce una maggiore e più efficace programmazione delle misure in oggetto.

Dall'esame della relazione annuale del RPCT si evince che nel 2022 non sono stati avviati procedimenti disciplinari riconducibili a eventi corruttivi, né risultano, comunque, pervenute allo scrivente comunicazioni circa l'avvio di procedimenti disciplinari connessi alla violazione del Codice di comportamento e del CCNL. A tal proposito, si rinnova la raccomandazione di far pervenire allo scrivente OIV ogni informazione utile inerente ai procedimenti disciplinari avviati, con il dettaglio delle tipologie di violazioni contestate, dello stato dei procedimenti, degli uffici interessati, degli eventuali provvedimenti emessi, così da poter verificare, anche alla luce del vigente SMVP, se i valutatori ne tengano conto nell'ambito del processo di valutazione.

1.2.5.2. *Trasparenza*

Nel contesto della trasparenza, misura generale del PTPCTI, l'OIV è tenuto a verificare la pubblicazione, la completezza, l'aggiornamento e l'apertura del formato dei dati pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale (art. 14, comma 4, lettera g, del D.lgs. n. 150/2009 e delibere ANAC nn. 1310/2016 e 141/2019).

Le verifiche hanno riguardato gli obblighi di pubblicazione di competenza del Ministero, riportati nella griglia allegata alla Delibera ANAC n. 201 del 13 aprile 2022, la quale ha fissato al 31 maggio 2022 la data di rilevazione e al 30 giugno successivo il termine entro il quale l'attestazione dell'OIV avrebbe dovuto essere pubblicata nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito *web* del dicastero.

L'attestazione è stata resa dall'OIV in data 23 giugno 2022 e ne è stata eseguita la prevista pubblicazione entro il termine prefissato.

L'attività di rilevazione relativa alle sezioni indicate dalla delibera n. 201/2022 ("Consulenti e collaboratori", "Enti controllati", "Pagamenti dell'amministrazione", "Pianificazione e governo del territorio", "Interventi straordinari e di emergenza con esclusivo riferimento alla pubblicazione del Rendiconto della raccolta fondi a sostegno del contrasto all'emergenza epidemiologica da Covid-19, ove ricevuti", "Altri contenuti – Prevenzione della corruzione") ha prodotto alcune segnalazioni, inserite nel campo "note" della griglia di rilevazione allegata al documento di attestazione, accompagnata a sua volta da una scheda di sintesi delle attività condotte nel processo in esame.

Come stabilito, con previsione innovativa, dalla Delibera n. 201/2022, l'OIV ha provveduto a effettuare un monitoraggio, con rilevazione al 31 ottobre 2022, volto ad aggiornare i valori attribuiti nella colonna "completezza di contenuto" al cui esito le criticità oggetto di verifica sono risultate superate.

L'attività propedeutica all'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza è stata condotta anche attraverso interlocuzioni con il RPCT, finalizzate a cogliere taluni aspetti ritenuti meritevoli di particolare approfondimento, in coerenza col *modus procedendi* instaurato negli ultimi anni, caratterizzato da una costante interazione tra i due Uffici.

In quest'ottica di sinergica collaborazione, in merito all'obbligo di verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse, l'OIV ha sottolineato l'opportunità che il RPCT si faccia promotore di una procedura standardizzata, qualora eventualmente non già attuata, per l'accertamento, anche a campione, della veridicità delle dichiarazioni e delle successive attestazioni, con particolare attenzione allo svolgimento di incarichi, alla titolarità di cariche o allo svolgimento di attività professionali, come richiamati dalla norma di riferimento.

Si prende atto, comunque, dell'impegno profuso dall'Amministrazione nel perseguire l'obiettivo di un riordino organico della pagina dedicata alla trasparenza nel sito istituzionale e della costante interazione, anche per mezzo di incontri cadenzati con tutti i referenti dei CdR, tra il Responsabile e gli Uffici stessi del dicastero, volta a monitorare e superare le criticità verificate in corso d'anno.

1.2.6. Coinvolgimento degli stakeholder

Nel 2022 risulta ormai strutturato il modello di valutazione partecipativa, sistematizzato in seno al SMVP, riguardante il ciclo della *performance*, attraverso cui l'Amministrazione ha dato attuazione al disposto degli artt. 7, comma 2, lett. c, 8 e 19-bis del D.lgs. 150/2009 (come modificato dal D.lgs. n. 74/2017) e alle Linee guida n. 4/2019 del Dipartimento della funzione pubblica.

L'attività di confronto tra l'Amministrazione e gli *stakeholder* su alcuni degli obiettivi specifici di *performance* del Ministero è stata, infatti, realizzata nel periodo 5 aprile-6 maggio 2022.

La consultazione si è svolta attraverso un'apposita pagina del sito istituzionale, che ha consentito a tutti gli interessati (cittadini, imprese e altri *stakeholder*, interni ed esterni) di fornire il proprio gradimento sugli obiettivi specifici e i connessi indicatori e target, nonché di formulare osservazioni e/o proposte migliorative nelle materie di maggior interesse. Per offrire agli *stakeholder* qualificati la possibilità di presentare contributi e proposte di miglioramento, inoltre, l'Amministrazione ha comunicato l'iniziativa a tutti gli iscritti al Registro della trasparenza del Ministero. Sono state, infine, attuate opportune forme di promozione dell'iniziativa presso gli *stakeholder* di riferimento da parte di ciascun Centro di responsabilità.

Nel complesso, la consultazione pubblica, che per la prima volta ha offerto agli stakeholder la possibilità di valutare in forma partecipata non solo gli obiettivi programmati per il triennio 2022-2024, ma anche i risultati relativi al 2021, ha riguardato 11 obiettivi specifici annuali, inerenti i pilastri della missione istituzionale del Ministero:

- 2 obiettivi relativi a “Incentivi e sostegno alle imprese”;
- 4 obiettivi relativi a “Politiche industriali per lo sviluppo delle PMI”;
- 1 obiettivo relativo a “Grandi imprese e riconversione industriale”;
- 2 obiettivi relativi alle “Comunicazioni”;
- 1 obiettivo relativo a “Mercato e tutela dei consumatori”;
- 1 obiettivo relativo agli “Affari generali”.

La consultazione pubblica si è svolta su ogni obiettivo mediante la compilazione on-line di due questionari:

- uno riferito alla valutazione partecipata dei risultati 2021, composto da 4 quesiti (uno relativo all’eventuale partecipazione all’edizione precedente, due relativi a quanto l’obiettivo fosse stato coerente alle proprie esigenze e quanto fosse stato sfidante, uno relativo al grado di impatto percepito in relazione al risultato) e 4 campi “aperti” (uno per indicare i punti di forza, uno per indicare gli aspetti da migliorare, uno per consentire ulteriori commenti, infine l’ultimo per inserire commenti che superassero i 250 caratteri);
- l’altro relativo alla valutazione partecipata degli obiettivi programmati per il triennio 2022-2024, composto da 3 quesiti (due relativi a quanto l’obiettivo fosse rilevante e sfidante, uno relativo alla appropriatezza degli indicatori ed alla adeguatezza dei target) e 5 campi “aperti” (uno per inserire nuove proposte su obiettivi / indicatori / target, uno per inserire nuove proposte di “azioni”, uno per indicare gli aspetti da migliorare, uno per consentire ulteriori commenti, infine l’ultimo per inserire commenti che superassero i 250 caratteri).

Per ogni quesito è stato possibile esprimere il proprio grado di accordo o disaccordo nei confronti delle dimensioni degli obiettivi, scegliendo una delle 5 possibili risposte predeterminate.

A ogni soggetto che ha partecipato alla consultazione, è stata data la possibilità di esprimere le proprie opinioni in forma anonima oppure in forma non anonima, come singolo soggetto o come rappresentante dell’ente di appartenenza.

Complessivamente, gli esiti della consultazione sono stati positivi: i partecipanti sono stati oltre 500, per un totale di quasi 1.000 risposte (965 tra commenti e *feedback*). L’87,16% ha voluto identificarsi.

Dall’analisi degli esiti della consultazione pubblica (commenti e *feedback*), gli *stakeholder* considerano sufficientemente “sfidanti” gli obiettivi (con una media pari a 3,43 per i risultati 2021 e a 3,70 per gli obiettivi programmati). Raggiungono valori superiori alla sufficienza anche l’impatto percepito dei risultati (media pari a 3,32) e la modalità di monitoraggio degli obiettivi programmati (media pari a 3,33). In sintesi, emerge che tutte le diverse tipologie di *stakeholder* apprezzano la programmazione degli obiettivi specifici; auspicano, tuttavia, un rapporto e un supporto più diretti, così da poter beneficiare delle misure di sostegno erogate dal Ministero.

1.2.7. Standard di qualità

Con D.M. 31 gennaio 2017 sono stati individuati i servizi e i relativi *standard* qualitativi del Ministero dello sviluppo economico (ora Ministero delle imprese e del made in Italy).

In proposito, su richiesta dell’OIV, a fine 2019 è stato attivato il servizio che, attraverso due distinte sezioni del sito web <https://questionari.mise.gov.it/>, gestisce le comunicazioni dirette

all'Organismo degli utenti esterni e dei dipendenti del MIMIT, in linea con il quadro normativo vigente, di cui all'art. 19-bis, commi 1 e 3, del D.lgs. n. 150/2009 (come modificato dal D.lgs. n. 74/2017).

Il sito propone all'utenza dei questionari, predisposti a cura dell'OIV, tramite i quali è possibile comunicare allo scrivente il grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati dal Ministero, anche con riferimento ai servizi di cui al citato D.M. 30 gennaio 2017. Nel questionario è presente, fra l'altro, un campo "note", all'interno del quale è possibile esprimere eventuali osservazioni e suggerimenti per migliorare la qualità e le caratteristiche del servizio erogato.

Come previsto dal richiamato art. 19-bis, commi 4 e 5, del D.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii., il *report* recante gli elementi informativi sulle segnalazioni pervenute nell'arco del 2022 è stato elaborato e 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 sottolinea l'opportunità di aggiornare la predetta carta dei servizi in ragione dei diversi processi di riorganizzazione della struttura del Ministero intercorsi negli ultimi anni, anche al fine di migliorare l'integrazione fra *standard* di qualità e ciclo della *performance*.

Si evidenzia, altresì, che è attualmente vigente la Carta dei servizi del Polo culturale, redatta nel 2019 a cura della 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 e messo a disposizione della collettività in funzione della fruibilità culturale di Palazzo Piacentini e del Museo storico della comunicazione.

1.2.8. Monitoraggio

Come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione del Ministero, gli obiettivi, sia specifici che operativi, sono stati oggetto di misurazione attraverso i monitoraggi intermedi alle date del 30 aprile e del 31 agosto e sono attualmente in corso le attività di rendicontazione che verranno sintetizzate nella Relazione sulla *performance* per il 2022.

L'attività di monitoraggio, funzionale al miglioramento organizzativo e/o alla valorizzazione delle risorse umane, svolta sulla base dei dati inseriti dai CdR nell'applicativo *Performance*, ha consentito di misurare il grado di realizzazione intermedio degli obiettivi, evidenziando, in taluni casi, elementi di criticità tali da richiedere una rimodulazione di indicatori e/o target, soprattutto in funzione di una maggiore implementazione dei risultati attesi dalle attività sottese agli obiettivi medesimi.

L'OIV, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 150/2009 e di quanto disposto dal Sistema, ha provveduto a rappresentare gli esiti del monitoraggio intermedio attraverso la predisposizione di un opportuno *dossier*. In particolare, con la collaborazione della Struttura tecnica di supporto, è stato elaborato un *report* attraverso il quale è stato illustrato lo stato di attuazione, alla data del 31 agosto 2022, degli obiettivi specifici e degli obiettivi operativi dei Centri di responsabilità, come definiti dai documenti di programmazione della *performance* (Piano della *performance* 2022-2024 e Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione 2022), offrendo, altresì, spunti di riflessione nella prospettiva della programmazione 2023-2025.

In particolare, l'analisi dei risultati rilevati in esito al monitoraggio degli obiettivi specifici ha evidenziato, per taluni di essi, un grado di realizzazione dei *target* pienamente raggiunto già al secondo quadrimestre; sintomo, questo, di una pianificazione eccessivamente prudentiale.

Anche per quanto riguarda gli obiettivi annuali dei CdR, ad esclusione di due obiettivi risultati in sofferenza, in sede di monitoraggio al 31 agosto 2022 è stato rilevato un grado di realizzazione, per taluni, in linea con le previsioni a quella data, per altri avanzato; in quest'ultimo caso, come per gli obiettivi specifici, a chiara evidenza di una pianificazione troppo prudentiale, con *target* sottostimati.

È evidente che un grado di realizzazione complessivamente alto deriva da una pianificazione sostanzialmente debole, da un'evidente sottostima dei *target*, da una qualità e da un'articolazione degli obiettivi ancora da perfezionare per giungere a una migliore e significativa programmazione annuale e pluriennale.

Un secondo report è stato redatto al fine di raccogliere e sistematizzare i risultati della consultazione pubblica su alcuni degli obiettivi specifici di *performance* del Ministero. Come sopra esplicitato, il dicastero ha posto in consultazione pubblica 11 obiettivi specifici riferiti al 2022 e i risultati degli obiettivi riferiti al 2021.

1.2.9. Rendicontazione

L'attività di rendicontazione, ultima fase del ciclo della *performance*, quale comunicazione e condivisione dei risultati raggiunti e della relativa valutazione, è in fase di attuazione alla data del presente documento, sia per quanto riguarda la rappresentazione dei dati inerenti alla Nota integrativa al Rendiconto generale dello Stato, in relazione alla programmazione strategica, che per quanto attiene alla predisposizione della Relazione sulla *performance* per il 2022.

Peraltro, sulla base di un cronoprogramma diramato dal Segretariato generale del Ministero, le attività di caricamento dati da parte dei CdR e di rendicontazione sono state anticipate rispetto agli scorsi esercizi, rendendo più efficiente tutto il flusso relativo a tale fase di consuntivazione.

2. MONITORAGGIO SULL'AVVIO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2023

L'avvio del ciclo della *performance* relativo all'anno 2023, il cui documento di pianificazione è integrato nella sezione 2 del PIAO, è maturato nell'ambito di un nuovo contesto istituzionale, contrassegnato dalla modifica intervenuta per effetto del D.L. 11 novembre 2022, n. 173 (convertito, con modificazioni, dalla legge 16 dicembre 2022 n. 204), secondo la quale il dicastero ha assunto la denominazione di Ministero delle imprese e del made in Italy a far data dal 12 novembre 2022.

La modifica ha inciso anche sulla missione istituzionale dell'Amministrazione, spostando con maggiore incisività l'asse verso l'*impresa* e la valorizzazione e tutela del *made in Italy*. Attraverso la nuova missione, quindi, viene posto in primo piano non tanto il "contesto" (lo sviluppo economico) quanto il "soggetto", ossia le imprese, vero attore protagonista della crescita e dello sviluppo economico, riconosciute in tutto il mondo per la qualità e l'eccellenza dei loro prodotti, che hanno consentito di far diventare il *made in Italy* un sinonimo di qualità, di innovazione e di sostenibilità, così come sottolineato dal vertice politico nell'Atto di indirizzo per l'individuazione delle priorità politiche del Ministero per il 2023, adottato con D.M. 18 gennaio 2023.

Il ciclo della performance 2023 viene gestito con applicazione dell'aggiornamento al Sistema di misurazione e valutazione del Ministero, approvato con D.M. 30 dicembre 2022, registrato dagli Organi di controllo. Su di esso, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. e tenuto conto delle Linee guida del Dipartimento della funzione pubblica n. 2/2017 per il Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, l'OIV ha reso parere favorevole considerando 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 9 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 riconosciuto alle medesime Organizzazioni dalle norme e dai CCNL.

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

1.3.1. Attività di pianificazione

Il processo di pianificazione della sezione *Performance*, parte integrante del PIAO approvato con D.M. 31 gennaio 2023, è stato avviato e coordinato dal Segretario generale, con il supporto metodologico dell'OIV, in stretta successione temporale rispetto all'adozione dell'Atto di indirizzo sopra citato da parte del Ministro.

La fase in esame, peraltro, si è svolta contestualmente alla predisposizione della Nota integrativa a Legge di bilancio; i CdR, pertanto, hanno provveduto all'inserimento degli obiettivi strategici nel portale dedicato della RGS e contemporaneamente hanno operato sul portale *Performance*, inserendo gli obiettivi specifici pianificati in relazione al ciclo della performance 2023-2025. L'attività è stata condotta avendo cura di realizzare una perfetta corrispondenza tra gli obiettivi definiti nei due documenti, secondo un indirizzo consolidato che favorisce la piena integrazione tra il ciclo della *performance* e il ciclo del bilancio, come previsto dalla normativa vigente. Sono esclusi dalla sezione Performance del PIAO i soli obiettivi strategici del CdR Gabinetto, per loro natura attinenti alle funzioni di indirizzo politico-amministrativo.

Come sopra accennato, l'OIV è intervenuto con attività di supporto tecnico e metodologico su tutti i documenti di pianificazione, sia a livello di CdR che di singole divisioni, esercitando una funzione di supporto e controllo preventivo tramite il continuo dialogo, anche in forma di contraddittorio, con le strutture.

L'avvio delle attività di pianificazione è stato accompagnato dalla formulazione di talune indicazioni di carattere metodologico da parte dello scrivente Organismo, rivolte a tutti i CdR. Oltre a segnalare la possibilità di riesaminare, laddove necessario, gli obiettivi strategici già individuati nella fase di predisposizione della Nota integrativa a Disegno di legge di bilancio, al fine di assicurarne la coerenza con le priorità politiche definite dal vertice politico nell'Atto

di indirizzo, l'OIV ha soffermato l'attenzione su alcuni elementi attinenti alla costruzione di obiettivi e indicatori, con particolare riferimento, tra gli altri, ai seguenti:

- l'obiettivo specifico va inteso come obiettivo non del CdR, bensì dell'Amministrazione nel suo complesso; pertanto, deve essere descritto il risultato atteso come impatto finale ottenibile grazie all'azione diretta o indiretta del Ministero;
- privilegiare gli indicatori di impatto e di risultato, limitando l'uso di indicatori con minor rilievo informativo (ad es., attività fatte / attività da fare, % pagamenti su impegni, numero di atti, numero di report, ecc.);
- riportare, per ogni indicatore, il valore base (valore a consuntivo riferito all'anno precedente, tenendo conto dei dati di monitoraggio);
- utilizzare target sfidanti e, salvo circostanze eccezionali (comunque da motivare), superiori al valore base e incrementali nel triennio.

Anche per la pianificazione della performance 2023 è stato proposto un set di indicatori trasversali, condivisi con l'OIV, da inserire nell'ambito della programmazione operativa dei CdR e delle divisioni. In aggiunta all'individuazione degli indicatori connessi alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, si registra, per un verso, la definizione di un indicatore, da inserire a cura dei CdR che gestiscono misure con *target* o *milestones* del PNRR nel 2023, volto a misurarne il grado di realizzazione; per altro verso, la definizione di indicatori, da inserire a cura dei CdR non interessati dagli interventi del PNRR, aventi ad oggetto lo sviluppo delle conoscenze, la capacità di spesa, la standardizzazione e semplificazione dei procedimenti, la capacità di spesa e la riduzione dei tempi d'attesa per i provvedimenti attuativi di competenza.

Analogamente, in seno alla programmazione degli obiettivi divisionali, sono stati proposti, oltre agli indicatori relativi alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, una serie di indicatori volti, fra l'altro, a misurare il tempestivo svolgimento delle procedure connesse alla gestione della *performance*.

In generale, si evidenzia che tutto il processo di pianificazione è stato realizzato con il coinvolgimento della dirigenza, grazie sia alla gestione della procedura attraverso la piattaforma *Performance* – che prevede un flusso approvativo degli obiettivi, con possibilità di riesame e ridefinizione fino alla convalida del titolare del CdR, poi del Segretariato generale e, da ultimo, l'esame metodologico dell'OIV – che ad incontri a livello apicale.

Nel PIAO 2023 sono presenti 16 obiettivi specifici, 16 obiettivi operativi di CdR, 100 obiettivi divisionali e 2 incarichi di studio assegnati ad altrettanti dirigenti generali.

Il numero e la tipologia degli indicatori sono rappresentati nella sottostante tabella D.

Tabella D: Numero e tipologia degli indicatori

Classificazione	Indicatori specifici		Indicatori di CdR		Indicatori divisionali		Indicatori di incarico	
Efficacia	25	55,56%	71	70,30%	624	86,91%	4	80,00%
Efficienza	0	0,00%	2	1,98%	27	3,76%	1	20,00%
Impatto	10	22,22%	8	7,92%	13	1,81%	0	0,00%
Stato delle risorse	1	2,22%	10	9,90%	27	3,76%	0	0,00%
Indicatore di risultato (output)	9	20,00%	2	1,98%	18	2,51%	0	0,00%
(Campo vuoto)	0	0,00%	8	7,92%	9	1,25%	0	0,00%
Totale	45	100,00%	101	100,00%	718	100,00%	5	100,00%

Dall'analisi della tipologia degli indicatori, per quanto riguarda gli obiettivi specifici, emerge un decremento significativo dell'utilizzo di quelli di impatto rispetto ai valori registrati per il ciclo della performance 2022 che, come sopra evidenziato, aveva rappresentato un consolidamento dei progressi conseguiti negli ultimi cicli. Tale aspetto rappresenta una criticità rispetto a un'efficace pianificazione, di cui si auspica il superamento in occasione del prossimo ciclo.

1.3.1.1. *Obiettivi operativi*

La definizione degli obiettivi, indicatori e *target* è avvenuta attraverso il coinvolgimento delle strutture interessate ai vari livelli, con il coordinamento del Segretario generale e la supervisione metodologica dell'OIV.

L'OIV ha suggerito un approccio più snello ed efficace nella definizione degli obiettivi operativi di CdR e degli obiettivi operativi divisionali. L'indicazione ha trovato espressione nell'eliminazione quasi totale della programmazione per singole fasi, sostituita con indicatori incisivi e chiaramente monitorabili, con privilegio di indicatori di efficienza ed efficacia, ben collegati agli indicatori degli obiettivi specifici. È stata, quindi, superata la programmazione espressa attraverso l'elencazione delle attività svolte a livello divisionale ed è stata realizzata, invece, una rappresentazione della partecipazione dei singoli obiettivi ai risultati del CdR attraverso indicatori adeguati.

Si consolida, pertanto, l'individuazione di indicatori diversi dal mero grado di realizzazione delle fasi, indicatore che compare nella sezione *Performance* del PIAO 2023 in numero residuale e irrilevante (11 obiettivi su 105). La scelta è stata focalizzata su indicatori che consentiranno una verifica oggettiva 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.

Per quanto riguarda, invece, i *target* associati agli indicatori, si osserva che meno del 50% di essi risulta definito sulla base di valori storici e meno del 50% è definito sulla base di valori di *benchmark*. Questo aspetto rappresenta un elemento di criticità anche rispetto a quanto evidenziato dal MEF-RGS nell'analisi della Nota integrativa a Disegno di legge di bilancio del Ministero.

Nell'ambito della pianificazione sono stati assegnati due incarichi di studio, consulenza e ricerca ad altrettanti dirigenti di livello generale; sono stati, inoltre, assegnati obiettivi all'Unità di missione per l'attuazione degli interventi del Piano nazionale di ripresa e resilienza e all'Unità di missione a supporto del Garante della sorveglianza dei prezzi.

Nella totalità dei casi gli obiettivi di *performance* organizzativa definiti nella sezione *Performance* del PIAO coincidono e sono declinati in obiettivi individuali.

1.3.1.2. *Trasparenza e prevenzione della corruzione*

Si consolida, nel processo di pianificazione in oggetto, il raccordo tra l'area della *performance* e quella dell'anticorruzione e trasparenza, integrate nella sezione 2 del PIAO; tale raccordo è attuato attraverso l'inserimento di indicatori trasversali comuni, connessi agli obiettivi operativi di CdR e divisionali, come sopra accennato.

Si fa riferimento, non solo a quelli più specificatamente attinenti al tema dell'anticorruzione e della trasparenza – adeguatamente formulati rispetto al fine di misurare il grado di recepimento, nell'azione amministrativa del dicastero, delle norme e dei principi etici che presidiano la materia nel suo complesso –, bensì anche all'indicatore relativo alla standardizzazione e semplificazione dei procedimenti. Quest'ultimo figura, peraltro, tra le

misure specifiche del PTPCTI 2022-2024 vigente, quale strumento di accrescimento della trasparenza dell'azione amministrativa, fattore che, a sua volta, contribuisce alla prevenzione di condotte illecite o comunque illegittime.

1.3.1.3. Collegamento tra obiettivi e risorse di bilancio

Per il corrente ciclo della *performance* risulta collegato agli obiettivi declinati nella sezione *Performance* il 99,8% delle risorse di competenza stanziata in favore del MIMIT dalla Legge di bilancio 2023, complessivamente pari a € 19.204.617.821,00. Risultano non associati alle risorse stanziata, 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.

Nel sottolineare il progressivo, cospicuo incremento delle risorse assegnate nel bilancio di previsione del Ministero negli ultimi anni, si osserva che l'elevato grado di associazione tra risorse finanziarie e obiettivi di *performance* ha assunto, ormai, un connotato di strutturalità, frutto di gradualità miglioramenti nel corso degli ultimi anni, costituendo uno dei presupposti funzionali per il coordinamento tra ciclo della *performance*, ciclo del bilancio e programmazione strategica.

Si osserva, inoltre, che, in assenza di scambio di informazioni fra sistemi, la stretta sequenza temporale fra programmazione economico-finanziaria, realizzata attraverso il Portale RGS, e programmazione strategico operativa, realizzata attraverso l'applicativo *Performance*, ha consentito l'integrazione fra i processi. Per il 2023, come esplicitato nella sezione *Performance* del PIAO 2023, i due processi di redazione della sezione *Performance* del PIAO e di validazione della Nota integrativa sono stati svolti in tempi coincidenti, unitamente anche all'elaborazione della pianificazione operativa, che quindi è risultata consequenziale e coerente.

1.3.1.4. Sistema informatico a supporto della performance

Tutto il processo di pianificazione per il 2023 è stato gestito attraverso la piattaforma *Performance*, inclusi i monitoraggi intermedi e il consuntivo relativi al 2022.

Anche per il 2023 sono state necessarie talune modifiche all'applicativo per assicurarne la conformità rispetto all'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione delle *performance* del Ministero, approvato con D.M. 30 dicembre 2022.

1.3.1.5. Standard di qualità e rilevazione della soddisfazione degli utenti

Permane la criticità, già emersa in passato, relativa alla necessità di aggiornare gli *standard* di qualità in ragione dei processi di riorganizzazione intervenuti successivamente al citato D.M. 30 gennaio 2017.

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.

1. Come accennato nel presente documento, il monitoraggio intermedio degli obiettivi ha evidenziato, per un certo numero di essi, un grado di realizzazione dei *target* particolarmente avanzato, risultando, soprattutto per quanto riguarda alcuni obiettivi specifici, pienamente raggiunti già al secondo quadrimestre; situazione, questa, ascrivibile a una programmazione eccessivamente prudentiale con target sottostimati. Tale criticità era stata, peraltro, già segnalata dall'OIV nel documento di validazione della Relazione sulla *performance* per l'anno 2021, accompagnato da un'osservazione, ricadendo, quindi, nella terza opzione prevista dalle Linee guida n. 3/2018 del Dipartimento della funzione pubblica.
Nel prendere atto dei progressi comunque avanzati dall'Amministrazione negli ultimi anni, **si rinnova il suggerimento di ottimizzare ulteriormente la selezione dei *target* associati agli indicatori, al fine di rappresentare meglio la capacità sfidante della *performance*, indirizzata al raggiungimento di livelli sempre più elevati di prestazioni connesse alla soddisfazione degli interessi collettivi, in funzione dei quali l'Amministrazione stessa è stata costituita.**
2. Dall'esame della tipologia di indicatori associati agli obiettivi è emerso, inoltre, che il ricorso all'utilizzo di indicatori di impatto – particolarmente raccomandati, come già sottolineato, sia dal DFP che dal MEF-RGS – nell'ambito della pianificazione degli obiettivi specifici per l'anno 2023 si è attestato su un valore percentuale significativamente inferiore rispetto ai cicli pregressi, mentre rimane pressoché costante, circostanza che segnala una criticità rispetto al processo di qualificazione degli obiettivi avviato negli ultimi anni.
Si raccomanda, pertanto, di attuare uno sforzo verso l'implementazione degli indicatori di impatto e, comunque, di indicatori capaci di rappresentare soprattutto all'utenza esterna gli effetti delle politiche definite dal vertice politico del Ministero sul tessuto economico e sociale del Paese, nell'ambito della propria missione istituzionale.
3. In considerazione di quanto emerso nella Relazione annuale sull'attuazione delle misure anticorruzione per il 2022, circa una non piena realizzazione della misura relativa alla **standardizzazione e semplificazione dei processi interni** – misura sulla quale si è concentrata l'attenzione pure nell'ambito della pianificazione della *performance*, costituendo uno dei già citati indicatori trasversali – **si coglie l'occasione, anche alla luce delle priorità espresse dal vertice politico nell'Atto di indirizzo per il 2023 e dell'attenzione comunque rivolta al tema, per suggerire una maggiore e più efficace programmazione delle misure in oggetto, intese quali strumento di efficientamento dell'intera azione amministrativa.**
4. Come già segnalato nelle precedenti Relazioni sul funzionamento del Sistema, **si auspica la finalizzazione dell'attesa implementazione dei sistemi informativi in uso presso il dicastero con l'applicativo per il controllo di gestione**, in coerenza con gli indirizzi suggeriti dal Dipartimento della funzione pubblica nelle Linee guida n. 2/2017. Ciò, **al fine di migliorare il monitoraggio e la gestione dei flussi informativi utili a realizzare un'efficace integrazione tra le diverse dimensioni della programmazione espresse nel PIAO, contribuendo in tal modo a elevare la *performance* dell'amministrazione nel suo complesso.**
5. Considerato quanto previsto dall'aggiornamento del SMVP, secondo il quale, a partire dal ciclo della *performance* 2023, devono essere prodotte schede di valutazione semplificate, **si sottolinea l'opportunità di utilizzare l'applicativo *Performance* anche per le valutazioni del personale.**
6. **Si suggerisce, infine, 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, intervenute successivamente 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. 22 settembre 2021);
- le Note integrative a Legge di bilancio per il triennio 2022-2024;
- il PIAO 2022-2024;
- il Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, adottato con D.M. 6 luglio 2020;
- l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, approvato con D.M. 30 dicembre 2022;
- la relazione annuale del Responsabile per la prevenzione della corruzione sull'attuazione del PTPCTI 2022 (PIAO, sezione 2);
- le relazioni e i documenti di monitoraggio trasmessi, su richiesta dell'OIV, dal Segretariato generale, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ai fini dell'attestazione sugli adempimenti di pubblicazione, dalle Direzioni generali del Ministero.

Gli obiettivi specifici, operativi e divisionali sono stati oggetto nel 2022 di monitoraggio quadrimestrale, disponibili agli organi di indirizzo all'interno del sistema informatico a supporto della *Performance*. Gli esiti del monitoraggio infrannuale e le osservazioni sono stati, inoltre, relazionati dall'OIV in appositi *dossier* redatti nell'ambito dei compiti di controllo e valutazione strategica (art. 1, comma 2, lett. a, e art. 6 D.lgs. 30 luglio 1999, n. 286; art. 14, comma 2, D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150) e inviati agli organi di vertice:

- *Report* – Monitoraggio obiettivi specifici operativi e divisionali – Monitoraggio infrannuale anno 2022;
- *Report* – Consultazione pubblica 5 aprile-6 maggio. Analisi degli esiti.

Sono attualmente in corso le attività connesse alla consuntivazione e alla predisposizione della Relazione annuale sulla *performance*.