



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 2022

INDICE

INDICE	2
PREMESSA	3
Il contesto di riferimento	5
L'organizzazione	5
1 Il processo di attuazione del ciclo della performance	6
1.1 Il processo di pianificazione	6
1.2 L'integrazione con il ciclo di bilancio	7
1.3 L'integrazione con gli altri sistemi di controllo	8
1.4 Il monitoraggio intermedio 2022	8
1.5 La consuntivazione 2022	10
1.6 Monitoraggio sull'avvio del ciclo della performance 2023-2025.....	10
1.7 Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi per l'annualità 2023	12
2 Infrastruttura di supporto.....	14
2.1 Il sistema informativo SiSP a supporto della pianificazione e programmazione 2023-25	14
2.2 I sistemi dei controlli di gestione per il processo di valutazione	15
3 Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza/ PIAO – Sezione rischi corruttivi e trasparenza.....	16
3.1 Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza/PIAO – Sezione rischi corruttivi e trasparenza	16
3.2 Il rispetto degli obblighi di pubblicazione	16
3.3 Il monitoraggio sul Codice di comportamento	18
3.4 Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema della trasparenza ed integrità	19
4 Definizione e gestione degli standard di qualità e coinvolgimento degli stakeholder	21
5 Proposte di miglioramento e raccomandazioni	23
ACRONIMI	26

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).

La presente relazione si riferisce all'anno 2022, un'annualità segnata dal passaggio dal precedente al nuovo governo, dalle diverse urgenze politiche e economiche globali e nazionali e dalle sfide cruciali del *Recovery Plan*. La grande occasione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, con il suo corposo programma di riforme, è, difatti, un treno ad alta velocità che rappresenta una inedita opportunità di crescita e di rinnovamento per la macchina statale.

Dunque, il contesto esterno ed interno entro cui si è mosso questo Ministero, nell'annualità in esame, costituisce un terreno fertile utile a cogliere le principali criticità e i primi progressi emersi nell'ambito della gestione del neo introdotto ciclo integrato della pianificazione, con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)¹. Quest'ultimo è un documento unico di programmazione e governance che aspira a garantire, progressivamente, una concreta semplificazione a tutto vantaggio di una dimensione di maggiore efficienza, efficacia, produttività e misurazione della performance. In particolare, nell'annualità oggetto di analisi, in cui la normativa di dettaglio del Piano integrato è stata definita a ridosso della scadenza prevista per la sua presentazione, il PIAO del MEF 2022-2024 è stato modellato quale documento in evoluzione e punto di partenza di una metamorfosi della programmazione e dell'integrazione dell'Amministrazione, finalizzata ad avviare la realizzazione a favore dei propri stakeholder dell'obiettivo primario perseguito: ossia la creazione di Valore Pubblico. Pertanto, prima e nelle more della definizione del PIAO 2022-2024 e della relativa regolamentazione normativa, il Ministero dell'economia e delle finanze (d'ora in poi MEF) ha adottato il Piano performance con decreto del 27 maggio 2022.

In questo quadro di riferimento, la presente relazione rappresenta una sorta di lente di ingrandimento su diversi aspetti relativi alla misurazione e alla valutazione della performance, alla trasparenza, nonché all'integrazione tra i diversi sistemi di controllo interno, consentendo di individuarne i punti di forza, di debolezza e soprattutto gli spazi di miglioramento per

¹ Articolo 6 del decreto-legge del 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella legge del 6 agosto 2021, n. 113.

orientare il Ministero nella costruzione del nuovo ciclo integrato di pianificazione avviatosi per il triennio 2023-2025.

L'Organismo indipendente di valutazione (OIV), nella sua costante e rinnovata² azione di verifica e di controllo, ma soprattutto di supporto e presidio all'operato stesso dell'Amministrazione, si propone, dunque, con questo documento di descrivere i risultati conseguiti, nonché le criticità riscontrate con riferimento al funzionamento complessivo dei sistemi, muovendosi tra gli uni e gli altri per mezzo di un'analisi che tiene conto di diversi fattori incidenti in maniera significativa sul contesto di riferimento, compreso l'assetto organizzativo del Ministero tuttora *in fieri*.

² Ai sensi del decreto 30 giugno 2022, n. 132, "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" <<2. Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC. Per la Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.>>.

Il contesto di riferimento

L'organizzazione

Il 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 alla 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.

Il Ministero svolge le funzioni di indirizzo e di regia della politica economica e finanziaria complessiva dello Stato. Nell'ambito di tali funzioni:

- formula le linee di programmazione economico-finanziaria e coordina gli interventi di finanza pubblica considerati i vincoli di convergenza e di stabilità definiti dalla UE;
- elabora le previsioni economiche e finanziarie e controlla gli andamenti generali delle spese e delle entrate;
- predispone i conti finanziari ed economici delle amministrazioni pubbliche, gestisce le fasi del Bilancio dello Stato e valuta gli effetti delle politiche e delle normative in materia economico-fiscale;
- redige i documenti di finanza pubblica;
- gestisce le partecipazioni azionarie dello Stato;
- svolge le funzioni di indirizzo e di regia complessiva del sistema fiscale nazionale, pianifica e coordina le strategie di politica tributaria, verificandone l'applicazione e la valutazione degli effetti.

Dal punto di vista organizzativo³, il MEF è attualmente articolato in quattro **dipartimenti**:

- Tesoro,
- Ragioneria Generale dello Stato,
- Finanze,

³ <https://www.mef.gov.it/ministero/struttura/organigramma.html>.

Inoltre, si dà rilievo alle prossime revisioni dell'assetto organizzativo del Mef riguardanti, in particolare, il Dipartimento del tesoro e la Ragioneria generale dello Stato. Al riguardo, il 16 marzo scorso è stata approvata dal Consiglio dei Ministri la nuova organizzazione del MEF che prevede un nuovo dipartimento ("dipartimento dell'economia") a cui sono attribuite competenze in materie di interventi finanziari nell'economia (tra gli altri nei settori delle infrastrutture, garanzie pubbliche, sostegno sociale e all'export), valorizzazione del patrimonio pubblico e gestione delle partecipazioni societarie dello Stato e tutela degli attivi strategici. Al Tesoro sono attribuite le competenze sulla programmazione economico finanziaria, la gestione del debito pubblico, i rapporti finanziari europei e internazionali, la regolamentazione e vigilanza finanziaria. Si aggiunge la direzione per i rapporti con gli investitori e istituzioni finanziarie.

Entrambi i dipartimenti (Economia e Tesoro) si avvarranno del consiglio tecnico scientifico degli esperti. Inoltre al dipartimento della Ragioneria è stato istituito l'ispettorato generale del PNRR che, in continuità con il precedente servizio, svolgerà attività di coordinamenti nelle fasi di gestione, monitoraggio e rendicontazione del PNRR. La riorganizzazione del Mef, da questo versante, al vaglio del Consiglio di Stato, attende di diventare operativa.

Sul fronte RGS, si fa riferimento, da ultimo, al decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni dalla 21 aprile 2023, n. 41, recante: «Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune.»

- 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 al MEF al 31 dicembre 2021 registra 8.185 unità di personale non dirigenziale appartenente alle tre Aree giuridiche e 547 unità di personale dirigenziale distribuito tra prima e seconda fascia.⁴

Nel 2022, inoltre, è stato adottato il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 100 del 22 giugno, 2022, *“Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 26 giugno 2019, n. 103, concernente il regolamento di organizzazione del Ministero dell’Economia e delle Finanze”*.

Il sistema degli stakeholder del MEF è evidentemente molto ampio. La mappatura degli stakeholder è stata aggiornata nel Piano performance 2022-2024⁵.

1 Il processo di attuazione del ciclo della performance

1.1 Il processo di pianificazione

Il processo di pianificazione strategica per l’anno 2022 si è svolto mediante l’adozione dei seguenti documenti:

⁴ Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024 del Ministero dell’economia e delle finanze.

⁵ Amministrazione Trasparente - Piano della Performance - Ministero dell’Economia e delle Finanze (mef.gov.it), pag. 18.

Tabella 1 Data di adozione degli atti di pianificazione strategica per l'anno 2022⁶

Atti	Adozione	Rispetto della tempistica
Atto di indirizzo per le priorità politiche per l'anno 2022	Adottato dal Sig. Ministro 31/12/21	●
Nota integrativa a Legge di Bilancio per il triennio 2022-2024 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024)	Validata 12/10/22	●
Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2022	Adottata con D.M. 24 marzo 2022	●
Piano della performance per il triennio 2022-2024	Adottato con DM 27 maggio 2022	●
Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2022-2024 ⁷	Adottato con DM 14 ottobre 2022	●

La Direttiva generale e il Piano della performance sono stati adottati oltre le date di scadenza previste, con un aumento 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. Anche il Piano Integrato di attività ed organizzazione è stato adottato oltre il termine previsto per il 2022.

Centrale nella redazione del PIAO è un approccio e una logica di integrazione della programmazione che richiede all'amministrazione di porre ad unità una serie di documenti che prima venivano prodotti in forma disgregata e non sinergica al fine di produrre valore pubblico per cittadini, utenti e stakeholder in generale. Per compiere tale percorso è stato costituito un Gruppo di lavoro interdipartimentale, composto dai responsabili delle varie prospettive programmatiche del Ministero, deputati al governo, al coordinamento e alla integrazione delle informazioni relative ai processi facenti capo ai diversi uffici.

1.2 L'integrazione con il ciclo di bilancio

Per ciò che riguarda l'integrazione con il ciclo di bilancio e il processo di pianificazione, è proseguito nei fini della semplificazione del processo l'affinamento delle funzionalità del sistema di flussi XML finalizzato a garantire un collegamento diretto tra il sistema SiSP⁸ e quello di Note integrative, anche attraverso il costante aggiornamento dei tracciati XML sia nella fase di pianificazione che di rendicontazione.

L'Ispettorato generale di bilancio della Ragioneria generale dello Stato, in data 21

⁶ 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.

⁷ I documenti che risultano essere assorbiti dal PIAO 2022-2024 sono: il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale; il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza; il Piano Organizzativo del Lavoro Agile.

⁸ Il sistema informativo che supporta il processo di pianificazione del MEF.

dicembre 2021⁹, ha trasmesso l'analisi delle Note Integrative allegate al Disegno di Legge di Bilancio 2022-2024, invitando l'amministrazione a migliorare il contenuto della Nota Integrativa per il triennio 2022-2024, tenendo conto delle segnalazioni contenute nella nota di analisi.

1.3 L'integrazione con gli altri sistemi di controllo

Nel corso del 2022 è continuata l'implementazione, all'interno del SiSP, con la collaborazione dal partner tecnologico SOGEI, della funzionalità informatica che permette di effettuare alcuni collegamenti automatizzati con i sistemi informativi già presenti nel Ministero tramite la trasmissione di file XML che permettono lo scambio dati tra diverse basi informative. In particolare, l'implementazione ha riguardato la gestione dei flussi XML di scambio con i Dipartimenti del MEF relativi ai dati attribuiti ad obiettivi/indicatori e criteri pianificati e anche alle informazioni connesse all'attività di rendicontazione.

1.4 Il monitoraggio intermedio 2022

Con riferimento al periodo gennaio - giugno 2022, il consueto monitoraggio intermedio¹⁰ ha inteso verificare, oltre l'andamento delle performance del Ministero, l'attualità 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 pervenuta¹¹, si rileva che, in linea generale, alla data del 30 giugno 2022:

- lo stato di avanzamento degli obiettivi è in linea con quanto previsto a inizio anno¹², la pianificazione del Ministero, definita nella Direttiva generale e nel Piano della performance, ha subito alcune revisioni¹³ che hanno riguardato sia gli obiettivi specifici triennali (strategici e strutturali), sia i piani operativi (obiettivi operativi di I livello). Nella maggior parte dei casi, le variazioni non hanno apportato cambiamenti sostanziali al complesso della programmazione, ad eccezione degli interventi apportati dal Dipartimento del Tesoro che ha rivisto l'intera pianificazione a seguito delle significative modifiche intervenute nella

⁹ Nota prot. n. 304137 del 21/12/2021 - Aggiornamento delle Note integrative per la legge di bilancio 2022-2024.

¹⁰ All'Organismo indipendente di valutazione (OIV) è demandato il compito di monitorare la corretta attuazione del ciclo della performance, anche attraverso la verifica dell'andamento degli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento.

¹¹ Con mail del 7 giugno 2022, sono state trasmesse le "Indicazioni operative per il monitoraggio intermedio" con le quali è stato richiesto ai CDR di 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.

¹² Al termine del primo semestre, gli indici di performance degli obiettivi triennali si assestano in media intorno al 74,9%, mentre il valore medio dell'indice di performance dei piani operativi è di circa il 72,4%.

¹³ 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.

struttura organizzativa del Dipartimento¹⁴;

- 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;
- risulta ancora presente la criticità, riscontrata negli anni passati, relativa agli indicatori descritti come grado di realizzazione delle attività rispetto a quelle programmate. In alcuni casi, inoltre, questi indicatori sono stati calcolati rispetto a quanto pianificato nel semestre e non nell'anno, inficiando così l'attendibilità degli indici sintetici di performance. Tale aspetto non facilita il monitoraggio dell'andamento delle attività. Si ritiene, infatti, che questo tipo di indicatori debba essere rendicontato rispetto all'intera annualità, al fine di garantire la verifica dell'effettivo stato di avanzamento delle attività. Per tale motivo, nell'ambito delle future attività di monitoraggio, non saranno accettati stati avanzamento degli indicatori riferiti al semestre;
- la fase di monitoraggio, che, come da indicazioni dell'OIV, si sarebbe dovuta concludere alla fine del mese di luglio 2022, ha subito un allungamento dei tempi a causa sia dell'aggiornamento della pianificazione sia 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.

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 rivitalizzazione 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.

¹⁴ Le revisioni alla pianificazione operate con le modalità indicate nei documenti di pianificazione 2022-2024 (Direttiva e Piano performance), saranno dettagliatamente riportate, così come previsto dalle Linee guida del DFP, nella Relazione di performance MEF 2022.

¹⁵ Si veda le email trasmesse il 7 e 27 giugno 2022 ai CDR.

¹⁶ La 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, 2021 e 2022, 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.

1.5 La consuntivazione 2022

Alla data di predisposizione della presente Relazione, non sono ancora concluse le attività di consuntivazione di obiettivi e indicatori relativi all'anno 2022 da parte dei CDR¹⁷, funzionali alla stesura della Relazione di performance 2022, le cui attività si completano come previsto dalla norma entro il 30 giugno¹⁸. Il livello di raggiungimento degli obiettivi 2022 potrà essere approfondito e monitorato, come di consueto, nell'ambito delle attività finalizzate alla predisposizione e validazione della Relazione sulla performance 2022¹⁹.

Al seguente link è disponibile la Relazione di performance contenente la consuntivazione delle attività relative all'annualità 2021 <https://www.mef.gov.it/operazione-trasparenza/performance/relazione/index.html>

1.6 Monitoraggio sull'avvio del ciclo della performance 2023-2025

Il processo di pianificazione strategica per il triennio 2023-2025 è stato avviato a seguito della presentazione alle Camere del DEF 2022. Esso è stato condizionato dalle diverse urgenze politiche ed economiche globali e nazionali, dalle sfide cruciali del *Recovery Plan* e dall'insediamento del nuovo Governo che, entrato in carica a fine ottobre 2022, ha rivisto la Nota di aggiornamento al Documento di economia e finanza (NADEF 2022).

Le attività si sono svolte nell'ambito del Gruppo interdipartimentale, costituito alla luce dell'introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)²⁰ per dare progressiva attuazione alla pianificazione integrata del Ministero.

Il contesto di riferimento e la riorganizzazione delle attività di programmazione hanno comportato però una dilazione dei tempi di sviluppo della pianificazione e dell'adozione formale dell'Atto di indirizzo per la definizione delle priorità politiche²¹ (firmato in data 26 gennaio 2023) e della Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione (firmata in

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.

²⁰ Ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021.

²¹ Artt. 4 e 14, d.lgs. 165/2001, dell'art. 6, co.1, d.lgs.286/1999 e dall'art. 3, co. 1, lett. a) del DPCM 158/2016.

data 17 febbraio 2023). Il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO) è stato, invece, adottato nei termini, differiti al 31 marzo per l'annualità corrente²².

Al riguardo si rileva la necessità di garantire un maggior rispetto delle tempistiche di programmazione e di emanazione dei documenti, agevolato anche dal costante confronto e dalla condivisione di informazioni e di buone pratiche nell'ambito del Gruppo interdipartimentale. Si auspica, inoltre, per il futuro di consolidare il coinvolgimento degli Uffici di Gabinetto sin dalle prime fasi della pianificazione in linea con un approccio misto "top-down botton-up". Restano, infine, da proceduralizzare le modalità di costruzione delle varie sezioni del PIAO, in particolare approfondire alcuni aspetti procedurali relativi alla Sezione 3 – "Organizzazione e capitale umano".

La pianificazione 2023-25, pur mantenendo inalterata la sua struttura (obiettivi triennali strategici/strutturali e obiettivi operativi), è stata rivista per dare evidenza del valore pubblico prodotto dall'attività del Ministero.

In questa logica, per l'anno 2023, sono stati riorganizzati e integrati i contenuti dei documenti di pianificazione²³ con il "*Quadro sinottico della programmazione strategica del Ministero*"²⁴ dell'Atto di indirizzo, comune ai documenti di pianificazione del Ministero, e con le "*Schede integrate di Valore pubblico*"²⁵ della Sottosezione²⁶ - Valore pubblico" del PIAO. Ciò al fine di rappresentare in modo sistemico l'impatto generato dalle politiche del Ministero, quale risultato di un processo integrato di specifiche attività/funzioni messe in campo dall'Amministrazione.

Si rileva, al riguardo, lo sforzo dei Dipartimenti nel revisionare la pianificazione strategica che, per la prima volta, ha cercato di descrivere il contributo del MEF al valore pubblico, in modo da cogliere le principali sollecitazioni provenienti dal contesto di riferimento,

²² L'articolo 6 del decreto-legge del 9 giugno 2021, n. 80, ha introdotto l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di adottare il PIAO entro il 31 gennaio di ogni anno. Per l'annualità 2023, il Decreto legge 29 dicembre 2022 n. 198 ha prorogato i termini al 31 marzo.

²³ La Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione del Ministero - anno 2023, ai sensi dell'artt. 4 e 14, d.lgs. 165/2001, ha, come di consueto, costituito il documento di programmazione annuale che assegna, ai Centri di responsabilità amministrativa – CRA, i risultati da realizzare nell'anno degli obiettivi strategici e degli obiettivi strutturali, misurati in termini di efficienza ed efficacia, nonché le risorse (finanziarie, umane ed economiche) complessive.

²⁴ Il Quadro sinottico della programmazione strategica del Ministero prova a collegare le priorità politiche presidiate dal MEF, sviluppate in attività strategiche su cui individuare gli obiettivi di valore pubblico, con gli stakeholder, il valore pubblico ovvero il risultato atteso in termini di impatto generato dalle *policies* del MEF, con riferimento anche al PNRR e all'Agenda 2030.

²⁵ Nella sottosezione Valore pubblico, sono confluiti un numero limitato di obiettivi strategici, selezionati dai CDR tra quelli pianificati, per sperimentare, in una logica per passi successivi, la misurazione del valore pubblico. Tale valore pubblico, ovvero il risultato atteso, viene sviluppato e misurato in termini di impatto (inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo) e rappresentato mediante una "Scheda integrata" di programmazione che rappresenta le azioni della prevenzione della corruzione a protezione del valore pubblico nonché il fabbisogno di personale e le politiche necessarie per conseguirlo.

²⁶ La Sezione II: "Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione" del PIAO si compone di tre Sottosezioni: a) Valore Pubblico, b) Performance, c) Rischi Corruttivi e Trasparenza.

tenendo conto prioritariamente dei documenti di programmazione del Governo²⁷ e delineando le strategie in funzione del benessere dei propri stakeholder.

Restano, comunque, margini di miglioramento. Tra i principali aspetti rilevati:

- la pianificazione strategica ha un'impostazione legata più alle strutture organizzative, che alle politiche promosse dal Ministero e alle aree di impatto prefigurate, che spesso implicano un'azione trasversale difficilmente rintracciabile nella documentazione;

- questa difficoltà di rappresentazione si riverbera sulla capacità di rappresentare e misurare il valore pubblico generato attraverso appropriati obiettivi e indicatori; il collegamento tra politiche, azioni e risultati nei confronti della società è ancora migliorabile anche se sono evidenziabili dei passi avanti in questo senso all'interno del Quadro sinottico :

- da migliorare l'integrazione della pianificazione, sintetizzata nelle schede di valore pubblico, rendendola sostanziale e non soltanto formale. La pianificazione integrata dovrebbe, infatti, essere costruita fin dalle prime fasi dell'attività e non a conclusione del processo.

Per la prossima pianificazione, si invita, pertanto, l'Amministrazione a proseguire la sperimentazione avviata, utilizzando il Quadro sinottico²⁸ come strumento per identificare le strategie e il valore atteso rispondenti alle necessità del contesto di riferimento e, contemporaneamente, adottando il metodo della pianificazione integrata per attuare le strategie individuate. Questo metodo, se correttamente testato e sviluppato, potrebbe progressivamente essere esteso a tutti gli obiettivi pianificati. Si ribadisce, come già riportato sopra, la necessità di avviare nei tempi le attività di pianificazione e di coinvolgere in modo coordinato e organizzato tutte le parti interessate nel processo fin dalle prime fasi delle attività.

1.7 Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi per l'annualità 2023

Si riportano di seguito i risultati della rilevazione relativa all'anno 2023 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 stanno procedendo ad inserire le proposte all'interno del portale web del SisP (Sistema di Pianificazione)- sezione SIVADA.

²⁷ La pianificazione strategica ha tenuto conto prevalentemente di quanto previsto dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), dalla Nota di aggiornamento del Documento di Economia e finanza (NADEF) 2022 e dalla Legge di Bilancio (DLB) 2023-2025.

²⁸ Nel medio periodo, inoltre, il Quadro sinottico potrebbe sostituire la parte descrittiva delle attività dell'Atto di indirizzo, contribuendo ulteriormente alla semplificazione e riduzione dei tempi di adozione di quest'ultimo.

- Per il personale dirigente di prima e seconda fascia, il processo di assegnazione degli obiettivi risulta essere stato avviato.

Infine, si rileva quanto segue per le valutazioni relative al triennio 2020-2022.

- Per i dirigenti apicali, i procedimenti di valutazione 2020 e 2021 risultano conclusi, mentre per l'anno 2022 sono state avviate le attività di consuntivazione dei risultati.
- Per il personale dirigente di prima e seconda fascia, i procedimenti di valutazione individuale relativi agli anni 2020 e 2021 si sono conclusi. Si rileva che nella sezione "Amministrazione trasparente" risultano disponibili i dati relativi alla distribuzione dei premi per il personale dirigente per il triennio 2019-2021.

Dall'analisi dei dati relativi alle valutazioni SIVAD relative all'anno 2021, emerge che il 90% dei dirigenti valutati ha ottenuto un punteggio finale pari a 100. Tale rappresentazione è il risultato della somma delle due dimensioni della valutazione (risultati e comportamenti). Per il 2021, il 94% dei dirigenti valutati ha raggiunto il 100% degli obiettivi assegnati. Il processo relativo all'anno 2022 risulta essere in fase di svolgimento.

- Per il personale appartenente alle aree professionali, le attività di valutazione riferite all'annualità 2020 e 2021 si sono concluse e sono state pubblicate le graduatorie di merito. Per la valutazione del personale delle aree professionali riferita al 2022, l'Amministrazione riferisce di essere in fase di definizione delle istruzioni. In linea con gli anni precedenti, ipotizza che il processo possa iniziare nel mese di giugno per concludersi dopo l'estate.

Infine, si rileva che nella sezione "Amministrazione trasparente" risultano disponibili i dati relativi alla distribuzione dei premi del personale per il triennio 2019-2021 secondo le fasce di importo. Dall'analisi di questi ultimi prospetti riepilogativi emerge che i punteggi si attestano principalmente nella fascia $\geq 80 < 100$. A differenza delle annualità precedenti, nel 2021 il rapporto sul personale che ha ottenuto un punteggio pari a 100, e quindi che ha raggiunto il massimo nelle tre dimensioni della valutazione, è sceso al di sotto del 50%. Al pari delle annualità precedenti, la maggior parte dei Valutatori ha confermato l'autovalutazione espressa dal personale. Rispetto alla valutazione 2020, è cresciuta la percentuale di valutazioni in diminuzione (2020 al 6%), che si attesta al 9%. Per il personale delle aree professionali gli esiti della valutazione individuale della performance sono disponibili nella intranet.

Con riferimento alla scarsa differenziazione delle valutazioni, le cause, in generale, sono probabilmente da ricercare sia nella mancanza di una consolidata cultura della valutazione sia nello stretto legame che, di fatto, si è venuto a creare tra risultati della valutazione e sistemi premiali. L'appiattimento verso l'alto delle valutazioni non solo non ha consentito di individuare e premiare il merito, ma ha anche depotenziato la leva dell'incentivazione. Si suggerisce a tal fine, l'introduzione nel Sistema di misurazione e valutazione di meccanismi di che contribuiscano a fare della valutazione della *performance* una leva a sostegno del perseguimento delle priorità organizzative e politiche dell'Amministrazione e uno strumento di gestione, valorizzazione e premio delle risorse umane.

2 Infrastruttura di supporto

2.1 Il sistema informativo SiSP a supporto della pianificazione e programmazione 2023-25

Il processo di pianificazione strategica per il triennio 2023-2025 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:

- possibilità di selezionare le anagrafiche relative agli stakeholder che possono essere indicate come interessate al conseguimento di un obiettivo;
- introduzione della “baseline” (valore di misurazione di partenza dell'indicatore nell'anno/fase). Il dato è stato previsto per tutte le annualità associate all'indicatore, inoltre, è stato inserito un nuovo campo note, nel caso in cui si individua l'esistenza di una discrepanza tra la Baseline e il dato pianificato;
- implementazione della reportistica dinamica a supporto del processo di Pianificazione (2023-2025). Attraverso la realizzazione di report “storici” e di reportistica con interrogazioni, non per singolo CRA, ma trasversali al fine di poter visualizzare informazioni comuni a più CRA.

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

Come già rappresentato nelle precedenti Relazioni, i sistemi dei controlli di gestione di cui sono dotati i Centri di responsabilità del Ministero, sin dal 2001, attuano il monitoraggio della gestione e, attraverso l'analisi dei processi, propongono le misure correttive e di razionalizzazione organizzativa; gestiscono e aggiornano il sistema di contabilità gestionale dipartimentale, definendo i criteri per l'attribuzione dei costi e assicurando, altresì, il processo di consuntivazione e monitoraggio dei costi e delle informazioni quantitative della gestione. L'applicativo "Ds-Taxi" è lo strumento per sviluppare la lavorazione del budget e del consuntivo economico. Tale sistema è inoltre agganciato ai processi lavorativi di ogni centro di costo dei Dipartimenti al fine di valutare il costo delle strutture organizzative e dei programmi perseguiti con la spesa pubblica. Dall'applicativo "Ds-Taxi" vengono inoltre generati i flussi di dati .html che alimentano il portale di contabilità economica analitica Conteco. Mediante l'applicativo Conteco vengono svolti gli adempimenti di rilevazione integrata degli anni persona, di ripartizione finanziaria delle spese di personale dei programmi sulle azioni, di riconciliazione dei dati economici con i dati finanziari di bilancio.

Per quanto riguarda il processo di valutazione dei dirigenti apicali, nel corso del 2022 è stata avviata la sperimentazione della funzionalità di acquisizione/monitoraggio/rendicontazione degli obiettivi attribuiti ai Dirigenti stessi, all'interno del Sistema di pianificazione del Ministero (SisP) – sezione SIVADA.

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 2020²⁹.

²⁹ <https://www.mef.gov.it/ministero/oiv/>

3 Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza/ PIAO – Sezione rischi corruttivi e trasparenza

3.1 Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza/PIAO – Sezione rischi corruttivi e trasparenza

Tabella 2 Data di adozione degli atti relativi al processo di prevenzione della corruzione per l'anno 2022³⁰

Atti	Adozione	Rispetto della tempistica
Relazione annuale del responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza relativa all'anno 2022	18 gennaio 2023	●

Nelle more dell'adozione del nuovo Piano Integrato³¹, onde garantire il presidio costante sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione previste in ambito MEF e conformemente a quanto rilevato dal Presidente dell'Autorità nazionale anticorruzione con il Comunicato del 2 maggio 2022, l'Amministrazione è intervenuta con Decreto Ministeriale del 14 giugno 2022, di proroga del PTPCT 2021-2023 "fino all'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione del Ministero dell'economia e delle finanze, di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113". In forza del suddetto decreto di proroga, l'attività di monitoraggio relativa al primo semestre del 2022 è stata svolta sulla base delle misure previste nel Piano Triennale 2021-2023 e secondo le modalità ivi descritte. A valle dell'adozione del PIAO, il 28 ottobre 2022 è stata avviata la seconda fase di monitoraggio e aggiornamento delle misure contenute nel PIAO- Sezione Rischi corruttivi e trasparenza.

Per quanto riguarda **il rispetto dei termini di implementazione delle misure**, previsti nella sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2022-2024, l'Amministrazione riferisce che le scadenze sono state regolarmente osservate nel 99,09% dei casi.

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 ANAC n. 201/2022**. L'Autorità, con lo scopo di verificare l'effettiva

³⁰ 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.

³¹ Decreto Ministeriale 14 ottobre 2022

pubblicazione dei dati previsti dalla normativa vigente, ha indicato la data del 30 giugno 2022 quale data per gli OIV per attestare la pubblicazione dei dati³².

Il monitoraggio si è concluso il 30 giugno 2022 e l'Amministrazione ha provveduto alla pubblicazione dell'Attestazione dell'OIV, della griglia di rilevazione e della scheda di sintesi 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, rinvenibile al seguente link: https://www.mef.gov.it/documenti-allegati/2022/operazione-trasparenza/delibera_201/Allegato-3-Scheda_di_sintesi_sulla_rilevazione_degli_OIV_mef.pdf

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

- Relativamente alla Sezione "Consulenti e collaboratori", continua a non risultare la pubblicazione delle attestazioni riferite all'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse.
- Riguardo alla sezione "Altri contenuti – Prevenzione della corruzione", le sottosezioni "Atti di accertamento delle violazioni" e "Provvedimenti adottati dall'ANAC" risultano con la dicitura "*Non sono stati adottati provvedimenti nei confronti del Ministero dell'economia e delle finanze*", pur se non con la specifica della data dell'ultimo aggiornamento, così come previsto, ma con la frase "*Pagina in costante aggiornamento*".
- Riguardo alla sezione "Pagamenti dell'Amministrazione" continua a risultare mancante la sottosezione "Ammontare complessivo dei debiti"; i dati relativi a tale ambito sono presenti all'interno della sottosezione "Archivio Indicatore della tempestività dei pagamenti".
- Riguardo alle sezioni relative agli "Enti controllati e alle Società partecipate", pur comprendendo le difficoltà insite nella gestione di numerose informazioni riferite ad una amministrazione complessa ed articolata come il MEF e tenuto conto, altresì, di quanto rappresentato dal Responsabile della prevenzione,

³² La rilevazione ha riguardato le seguenti sezioni: Consulenti e collaboratori; Enti controllati; Pagamenti dell'amministrazione, Pianificazione e governo del territorio; Interventi straordinari e di emergenza; altri contenuti (Prevenzione della corruzione).

corruzione e trasparenza, ovvero che “i valori indicati nella Griglia sono stati attribuiti anche sulla base di una valutazione sostanziale dell’adempimento, tenuto conto della reperibilità delle informazioni richieste dalla norma all’interno delle predette sotto-sezioni”, è opportuno, pur se presenti adeguamenti nella sezione “Enti di diritto privati controllati”, invitare l’Amministrazione a voler proseguire le necessarie interlocuzioni per addivenire a una migliore organizzazione ed esposizione dei dati, tale da favorire una maggiore coerenza, armonizzazione e completezza. Ciò allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

- La sottosezione relativa alla rappresentazione grafica delle Società direttamente partecipate continua ad essere aggiornata a gennaio 2020.

All’esito di tale verifica, l’OIV prende atto che l’Amministrazione ha parzialmente adempiuto al superamento delle criticità rilevate in sede del monitoraggio svolto nel giugno 2022; la presente Relazione, pertanto, costituisce un sollecito ad adempiere.

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 2020³³ l’Amministrazione riferisce di aver **avviato la prevista attività di revisione del Codice di comportamento MEF**, che è proseguita nel corso del 2022. Ciò, in considerazione delle modifiche apportate all’art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 dall’art. 4 del convertito decreto-legge n. 36 del 2022 (c.d. “decreto PNRR-bis”), che ha disposto che i Codici di comportamento adottati dalle Amministrazioni contengano *“una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l’immagine della pubblica amministrazione”* fissando al 31 dicembre 2022 il termine per l’aggiornamento dei Codici in vigore. La Direzione del Personale ha trasmesso³⁴ una proposta di attualizzazione al citato art. 4 del convertito decreto-legge n. 36 del 2022 dello schema di Codice di comportamento, oggetto di precedente trasmissione del 30 aprile 2021, unitamente a una relazione illustrativa di tale

³³ 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”.

³⁴ nota prot. n. 0113752 del 23.09.2022

revisione. Nel condividere le risultanze dell'operato della Direzione del Personale, il Responsabile ha sottoposto all'attenzione del Signor Ministro l'ultima versione dello schema di Codice di comportamento al fine di procedere con le successive attività di competenza.

A valle di detta attività, è stato richiesto di effettuare degli approfondimenti in relazione alla conformità del disposto dell'art. 16 comma 3 dello Schema di Codice con quanto disposto dall'art. 14, comma 1-ter, del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Ad oggi, le richieste attività di analisi sono ancora in corso.

Da segnalare, infine, che è in corso di definizione lo schema di decreto del Presidente della Repubblica modificativo del predetto DPR n. 62/2013, al fine di adeguarlo alle nuove esigenze del contesto socio-lavorativo e di quelle derivanti dall'evoluzione e dalla maggiore diffusione delle tecnologie informatiche. A seguito dell'entrata in vigore del suddetto decreto, dovranno necessariamente avviarsi le attività di ulteriore aggiornamento del Codice di Comportamento del MEF.

Nel 2022 è stato avviato 1 **procedimento disciplinare** per fatti corruttivi penalmente rilevanti a carico dei dipendenti.

Inoltre, nel corso del 2022, circa 30 procedimenti disciplinari sono stati avviati a seguito di violazioni del Codice di comportamento³⁵. In particolare, con riferimento al 2022 si ricava un sensibile incremento delle segnalazioni pervenute, rispetto al 2021, probabilmente da attribuire alla fine dello stato di emergenza da Covid19 ed al conseguente aumento dell'attività lavorativa svolta in presenza

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 2022, sulla base della documentazione disponibile allo scrivente OIV³⁶, si evidenzia quanto segue:

- dal 1 novembre 2021 al 31 ottobre 2022 sono state presentate al MEF n. 47 **istanze di accesso civico generalizzato**³⁷;

³⁵ https://www.mef.gov.it/operazione-trasparenza/altri_contenuti/prevenzione-corruzione/index.html#relaz

³⁶ Piao- Sezione rischi corruttivi e trasparenza 2022-2024 e Relazione di consuntivo 2022

³⁷ la maggior parte delle istanze monitorate ha riguardato principalmente l'ambito "Atti e provvedimenti" (ricerca di decreti ministeriali, direttive, provvedimenti di conferimento di incarichi). In questo ambito, è stata mostrata una spiccata attenzione verso atti o interventi regionali inseriti nel PNRR. A seguire, il 24% delle richieste ha riguardato il "Personale" con particolare riferimento ai concorsi di assunzione di personale Dirigenziale e non, svolti dal MEF.

- in prosecuzione del **programma di formazione**, già avviato nel corso degli anni precedenti, nel 2022 sono stati organizzati ulteriori n. 30 corsi dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione ³⁸;
- la misura "**Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro**" è stata attuata, di seguito si riporta una tabella riepilogativa.

Tabella 3

	N. dichiarazioni predisposte	N. dichiarazioni sottoscritte	%
Cessazioni per dispensa dal servizio/inidoneità fisica	16	16	100%
Cessazioni per dimissioni collocamento a riposo)	527	404	76%
Cessazioni per licenziamento disciplinare	Nelle 5 determinate di licenziamento senza preavviso è stata inserita la dichiarazione di <i>pantouflage</i> , per la specifica sottoscrizione da parte del dipendente licenziato.		

- l'amministrazione riferisce che la misura riguardante il **monitoraggio delle dichiarazioni di incompatibilità ed inconfiribilità** viene regolarmente osservata mediante il monitoraggio delle dichiarazioni che pervengono all'Ufficio competente. Per l'anno 2022 fino al 31 ottobre sono state monitorate n. 280 dichiarazioni di assenza di cause di inconfiribilità e n. 277 dichiarazioni di assenza di cause di incompatibilità;
- la Direzione del personale ha curato la redazione dello schema di **Linee Guida concernenti la disciplina in materia di incarichi vietati ai dipendenti dell'Amministrazione**³⁹. Inoltre, in materia di definizione di criteri oggettivi e predeterminati e procedure idonee al rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento di incarichi ⁴⁰ è stata predisposta una versione aggiornata delle Linee Guida vigenti. Entrambe le proposte sono state sottoposte all'attenzione del Capo Dipartimento DAG con nota prot. n. 119399 del 21 ottobre 2021. Successivamente, è stato avviato il confronto con i referenti dipartimentali per entrambi i suddetti documenti. Con riferimento allo schema di direttiva è ancora in corso l'approfondimento dei Dipartimenti sulle singole ipotesi previste e sulle conseguenze dell'applicazione delle stesse. In merito alla definizione dei criteri oggettivi e predeterminati, il confronto tra i referenti dipartimentali ha comportato la redazione di un testo sostanzialmente condiviso, tranne che per l'aspetto relativo al limite del compenso che è possibile

³⁸ Relazione annuale responsabile prevenzione corruzione e trasparenza anno 2022, pag. 12

³⁹ ai sensi dell'art. 53, comma 3-bis del D.lgs. n. 165/2001.

⁴⁰ ai sensi dell'art. 53, comma 5 del D.lgs. n. 165/2001

ricevere per l'espletamento dell'incarico extra-istituzionale; è in corso un ulteriore approfondimento.

- riguardo al **monitoraggio delle richieste di autorizzazione allo svolgimento di incarichi** la Direzione del personale riferisce che alla data del 31 ottobre 2022 sono state rilasciate n. 151 autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali su un totale di n. 171 richieste pervenute.

4 Definizione e gestione degli standard di qualità e coinvolgimento degli stakeholder⁴¹

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 2022.⁴²

Tabella 4– riepilogo survey erogate nel 2022

Tabella 1: riepilogo delle surveys erogate nel 2022									
Denominazione	Committente	Utenza	Invito	Periodo di apertura sondaggio		Invitati	Questionari		
				Inizio	Fine		Acquisiti	Completati	%
DSII - applicativo NoiPA 2021	DAG - DSII	int/est	email	18/02/2022	03/03/2022	5000	562	513	10,3%
DSII - Postazioni Di Lavoro 2021	DAG - DSII	interna	email	18/02/2022	02/03/2022	475	108	101	21,3%
DSII - servizio Intranet 2021	DAG - DSII	interna	email	18/02/2022	02/03/2022	550	175	163	29,6%
DSII - applicativo Progressioni Economiche 2021	DAG - DSII	interna	email	18/02/2022	02/03/2022	667	216	182	27,3%
DSII - servizio di posta elettronica 2021	DAG - DSII	interna	email	18/02/2022	02/03/2022	561	136	125	22,3%
DSII - applicativo Piano Triennale Prevenzione Corruzione	DAG - DSII	interna	email	18/02/2022	02/03/2022	158	49	41	25,9%
DSII - applicativo SIAP/SPRING 2021	DAG - DSII	interna	email	18/02/2022	02/03/2022	4012	1276	1154	28,8%
DSII - Modulo di Valutazione della Performance 2021	DAG - DSII	interna	email	18/02/2022	02/03/2022	550	205	180	32,7%

⁴¹ 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.

⁴² I dati delle survey effettuate nel 2022 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.

SmartMobility 2022 MT2.2	DAG - DRIALAG	interna	email	20/04/2022	11/05/2022	3668	1874	1689	46%
DP - Spese di trasferta 2021	DAG - DP	interna	email	21/06/2022	12/07/2022	77	25	23	29,9%
Condividi la tua esperienza di lavoro agile al MEF	DAG - DP	interna (aree)	email	01/08/2022	16/09/2022	6820	5631	4746	69,6%
Condividi la tua esperienza di lavoro agile al MEF	DAG - DP	interna (dirigenti)	email	01/08/2022	16/09/2022	663	359	308	46,4%
Indagine sul benessere del personale 2022 - CTP RG	DF - DGT	interna	email	26/04/2022	03/05/2022	7	7	6	85,7%
Indagine sul benessere del personale 2022 - CTP VV	DF - DGT	interna	email	26/04/2022	03/05/2022	10	9	8	80%
Indagine sul benessere del personale 2022 - CTP VR	DF - DGT	interna	email	21/06/2022	05/07/2022	6	6	5	83,3%
Indagine sul benessere del personale 2022 - CTP PR	DF - DGT	interna	email	21/06/2022	05/07/2022	6	6	6	100%
Indagine sul benessere del personale 2022 - CTP BG	DF - DGT	interna	email	12/09/2022	19/09/2022	8	7	7	87,5%
Indagine sul benessere del personale 2022 - CTP PV	DF - DGT	interna	email	12/09/2022	19/09/2022	4	4	4	100%
Indagine sul benessere del personale 2022 - CTR Toscana	DF - DGT	interna	email	14/10/2022	21/10/2022	20	15	13	65%
Indagine sul benessere del personale 2022 - CTR Abruzzo	DF - DGT	interna	email	14/10/2022	21/10/2022	17	17	13	76,5%
Indagine sul benessere del personale 2022 – CGT Napoli	DF - DGT	interna	email	29/11/2022	06/12/2022	72	51	44	61,1%
Indagine sul benessere del personale 2022 – CGT Aosta	DF - DGT	interna	email	29/11/2022	06/12/2022	5	5	5	100%

L'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV), con l'ausilio della Struttura tecnica, svolge un ruolo di supporto metodologico. Uno degli obiettivi del Gruppo di lavoro interdipartimentale prima citato è proprio quello di sviluppare, nel breve periodo, la comunicazione del PIAO all'interno del MEF e nel medio periodo, la partecipazione di utenti e stakeholder alla scelta degli obiettivi di valore pubblico, secondo i meccanismi della "programmazione partecipativa", nonché alla valutazione dei risultati.

L'OIV raccomanda, pertanto, di proseguire a sviluppare la valutazione partecipativa agli obiettivi più importanti e sfidanti dell'Amministrazione, quali gli obiettivi triennali relativi al valore pubblico, includendo in modo stabile l'analisi degli impatti all'interno del ciclo della performance. L'auspicio è che l'Amministrazione prosegua, anche mediante il predetto Gruppo di lavoro interdipartimentale questo percorso, così da integrare tale ambito anche all'interno

del Sistema di misurazione e valutazione della performance, inserendo 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 nello **sviluppo della sezione “Valore pubblico” del PIAO**, inteso come l'impatto positivo che le politiche e i progetti del Mef hanno per il benessere complessivo di cittadini e imprese, collegando anche le valutazioni della performance per il loro contributo individuale, organizzativo o istituzionale al Valore Pubblico;
2. proseguire nell'attività di **piena integrazione nel PIAO degli obiettivi**, strategie e indicatori **del PNRR**;
3. con riferimento al ciclo della performance, **selezionare obiettivi sfidanti, collegati alla creazione di valore pubblico**, definire baseline e target di performance migliorativi nel corso del triennio, misurando anche rilevanti indicatori di risultato; inoltre, accompagnare i dati tecnici con relazioni illustrative finalizzate alla migliore comprensibilità e trasparenza dell'informazione fornita nei confronti degli stakeholder interni ed esterni;⁴³
4. riguardo alle difficoltà dell'Amministrazione nel rappresentare il valore pubblico generato, **evidenziare il risultato atteso dalle iniziative promosse**, come incremento del benessere economico, sociale, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo;
5. proseguire nell'attività di recupero del rispetto della tempistica dei diversi step del ciclo della performance, ivi incluso il processo valutativo.

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

⁴³ 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%.

6. **proseguire l'attività di aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione del personale.** In particolare, concentrandosi prioritariamente:
- ✓ per il miglioramento della tempistica del processo di valutazione per il personale delle aree professionale, 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);
 - ✓ 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). Si evidenzia, inoltre, l'importanza di definire per il personale dirigente il periodo minimo di valutazione, congruo ed utile per contribuire ad un risultato apprezzabile, sia in caso di mobilità interna in corso d'anno, sia in caso di trasferimento in altra sede con incarico diverso. In sintesi l'individuazione del periodo minimo di servizio annuale per ritenere utile l'attivazione del processo di assegnazione degli obiettivi;
 - ✓ per la stesura di un progetto di revisione prospettica evolutiva del SMVP di medio periodo, che contempra la definizione di cataloghi (o dizionari) delle competenze e la mappa dei ruoli organizzativi, utili per lo sviluppo di un sistema armonico e coerente.
7. proseguire nelle attività per l'introduzione della **valutazione partecipativa** presso il MEF, aggiornando il SMVP e per l'integrazione dei risultati delle valutazioni nella pianificazione dell'amministrazione;
8. 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;
9. circa la **significativa differenziazione dei giudizi**, di cui all'art. 14, comma 4, lett. d) del d.lgs. n. 150/09, l'OIV ribadisce l'importanza della differenziazione delle valutazioni individuali che rappresenta un indicatore della qualità del Sistema. Tali differenziazioni consentono di evitare approcci non efficaci e orientati ad un sostanziale "appiattimento" dei punteggi attribuiti, che potrebbero svalutare l'impatto complessivo del sistema di performance. Pertanto, in fase di revisione del sistema di valutazione e misurazione occorrerà anche definire le modalità con cui tale elemento sarà oggetto di apprezzamento e concorrerà a determinare la performance individuale dei responsabili di struttura;

10. si rileva l'importanza di prestare particolare attenzione nello **sviluppo delle informazioni nei documenti di pianificazione**, affinché le stesse siano complete ed esaustive, con l'indicazione precisa della fonte dati e del valore di *baseline*.

Infine, si auspica che il Gruppo di lavoro interdipartimentale, possa contribuire, oltre che all'implementazione delle novità recate nel quadro normativo (art. 6 D. L. 80/21), anche al miglioramento della qualità di obiettivi e indicatori.

Il Presidente OIV

F.to Francesco Verbaro

098 B19 del 28 apr 2023

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>
