



Organismo Indipendente di Valutazione della Performance

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI
(art.14, comma 4, lettera a), decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150)

ANNO 2023

INDICE

PREMESSA	2
1. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA <i>PERFORMANCE</i>	3
1.1. PROGRAMMAZIONE E PIANIFICAZIONE	3
1.2. MONITORAGGIO	5
1.3. RENDICONTAZIONE	6
2. VALORE PUBBLICO	6
3. <i>PERFORMANCE</i> ORGANIZZATIVA	7
4. <i>PERFORMANCE</i> INDIVIDUALE	8
5. STRUTTURA TECNICA PERMANENTE E INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO	10
6. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	11
6.1. SOTTO-SEZIONE DEL PIAO PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	12
6.2. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASVERSALITA' CON I TEMI DELLA TRASPARENZA	13
7. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITA'	16
8. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	17
9. DESCRIZIONE DELLA MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV	17
10. RACCOMANDAZIONI	18

PREMESSA

Con la presente Relazione, elaborata in applicazione dell'articolo 14, comma 4, lett. a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, l'OIV intende relazionare sullo stato del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni nel Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR).

La Relazione espone i principali fatti incidenti sulla gestione del Ciclo della *performance* per il 2023, dando evidenza delle criticità e dei progressi intervenuti in funzione di una sempre maggiore coerenza tra il complesso quadro organizzativo, attraverso il quale il Dicastero ha svolto il proprio mandato istituzionale, e la base normativa afferente alle diverse fasi in cui il ciclo stesso è articolato.

Nello specifico, i temi trattati nella Relazione riguardano il processo di attuazione del Ciclo della *performance*, la *performance* organizzativa e quella individuale, l'infrastruttura di supporto e i sistemi informativi e informatici di sostegno all'attuazione delle misure per la prevenzione della corruzione e trasparenza anche per il rispetto degli obblighi di pubblicazione, la definizione e la gestione degli *standard* di qualità, l'utilizzo dei risultati derivanti dall'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance e, nell'ottica di favorire un graduale processo di miglioramento, le criticità rilevate, i miglioramenti relativi al ciclo avviatosi con l'ultimo piano adottato e, da ultimo, le raccomandazioni dell'OIV.

Dopo i primi anni di attività dalla sua costituzione, durante i quali sono stati avviati e gradualmente portati a termine interventi organizzativi e funzionali per la completa separazione dall'organizzazione dell'ex MIUR, e dopo l'avvio, nel 2022, dell'assetto organizzativo, nell'anno 2023 il Ministero ha consolidato l'organizzazione delineata con il DPCM 30 settembre 2020, n. 164, dando impulso al reclutamento e alla formazione del personale, al miglioramento della gestione dei processi e della *performance* finalizzate a proporre azioni efficienti ed efficaci per il perseguimento della missione istituzionale, nel rispetto dei principi e dei valori etici, della trasparenza, dell'integrità e della responsabilità sui risultati operando in una situazione critica rispetto al personale in servizio con una scopertura dello stesso superiore al 50% (PIAO 2023-2025).

Nel corso dell'anno è stato profuso un significativo impegno amministrativo per completare il nuovo assetto organizzativo, che ha richiesto un forte impulso attraverso l'uso di strumenti trasversali, rappresentati da gruppi di studio e di lavoro impegnati in attività complesse e orizzontali come la mappatura dei processi, l'elaborazione degli strumenti di programmazione e monitoraggio della *performance*, l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, l'elaborazione della Carta dei servizi ecc. Processi tutt'ora in atto.

1. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

1.1 Programmazione e pianificazione

L'atto di indirizzo del Ministro, Sen. Annamaria Bernini, adottato con decreto 6 febbraio 2023, n.59, ha tempestivamente indicato le priorità politiche e istituzionali che hanno orientato nel corso del 2023 l'attività del Ministero dell'Università e della Ricerca, in coerenza con le linee programmatiche presentate il 21 novembre e il 13 dicembre 2022 al Parlamento e con il quadro di riferimento economico-finanziario.

Dalle priorità politiche e istituzionali, contenute nell'Atto di indirizzo, discendono gli obiettivi di Valore Pubblico, ovvero gli impatti attesi, le strategie realizzative e le modalità operative attuative per la loro realizzazione definiti nel Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO). Il PIAO, introdotto dall'art. 6 del d.l. 80/2021, convertito dalla l. 113/2021 è infatti finalizzato ad *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, la costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*.

Il PIAO 2023-2025 del MUR, dopo la prima applicazione delle nuove disposizioni operata con l'approvazione del PIAO 2022-2024, è stato progettato ex novo dal Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR) da un gruppo di lavoro trasversale coordinato dal Segretariato generale, denominato *Integration team*, ovvero una *task force* composta dai Responsabili delle varie Sezioni e Sottosezioni e contenuti del PIAO (*Integration Team* Trasversale) e dai Responsabili delle diverse tematiche oggetto di programmazione, collegate agli obiettivi di Valore Pubblico pianificati. Tale attività è stata accompagnata da azioni di formazione del personale e supervisione scientifica e ha coinvolto anche l'OIV per il tramite della Struttura tecnica permanente per la misurazione della *performance*.

Il complesso sforzo di formazione e accompagnamento profuso dall'Amministrazione nei mesi di progettazione del documento ha creato le condizioni per una concreta disseminazione degli esiti pratici e applicativi del processo di pianificazione e programmazione, favorendo una stretta correlazione tra gli obiettivi di carattere strategico pluriennali e quelli annuali di natura gestionale e operativa. Il documento è coerente con i contenuti del PIAO definiti nel DM interministeriale del 30 giugno 2022, n.132, pur presentando margini di miglioramento sia per quanto riguarda l'integrazione delle risorse economiche e finanziarie con obiettivi e strategie di valore pubblico e *performance* operativa funzionale alla sua realizzazione, sia per quanto riguarda la scelta degli indicatori e la leggibilità complessiva del documento. Aspetti comunque attenzionati dall'Amministrazione nella sua interazione metodologica con l'OIV, con un miglioramento registrato già nella predisposizione del PIAO 2024-2026.

Il Ciclo della *performance* è stato tempestivamente avviato con il Decreto del Ministro del MUR n. 179, del 29 marzo 2023, di adozione del PIAO 2023-2025, nel termine del 31 marzo 2023 come prorogato dall'articolo 10, comma 11-bis del decreto-legge 29 dicembre 2022, n.

198, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 febbraio 2023, n. 14, recante “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi”.

Il MUR ha realizzato il PIAO 2023-2025 come un piano integrato, secondo una logica d'integrazione funzionale, seguendo la sequenza **+VP → +Performance → -Rischi → +Salute delle risorse** e, infine, evidenziando il collegamento con le risorse per finanziare gli obiettivi di Valore Pubblico in esso contenuti tramite tabelle di coerenza economico-finanziaria.

Si è inoltre deciso di estendere l'orizzonte programmatico del PIAO 2023- 2025 fino al 2026, anno di chiusura dei progetti PNRR, onde consentire alle Direzioni Generali una pianificazione di lungo respiro e un successivo monitoraggio degli stessi.

L'Organismo, che ha seguito il processo per il tramite della Struttura tecnica permanente per la misurazione della *performance*, ha espresso il proprio avviso sulla bozza di PIAO nei termini previsti dal Sistema di misurazione della *performance* (DM n.728/2021), insistendo in particolare sull'importanza delle verifiche per la misurabilità degli indicatori e, in un'ottica di graduale miglioramento, auspicando uno sforzo per aumentare nel complesso la chiarezza e comprensibilità del PIAO.

Il PIAO 2023-2025 è stato adottato con decreto del Ministro n. 179 del 29 marzo 2023, acquisito l'avviso dell'OIV, come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance* 2021.

Nel mese di luglio 2023 il Segretario generale ha ricostituito l'*Integration team* per procedere, come si legge nelle premesse dell'atto di costituzione, oltre che all'avvio delle attività necessarie alla predisposizione del PIAO 2024-2026, al monitoraggio del PIAO 2022-2024 e del PIAO 2023-2025.

La coerenza complessiva e sostanziale del Ciclo della *performance* con il Ciclo della programmazione economico-finanziaria è stata garantita dalla collaborazione istituzionale tra l'Ufficio di Gabinetto, l'OIV e i centri di responsabilità amministrativa.

Nel corso dell'intero anno 2023 l'OIV ha seguito le attività inerenti al Ciclo della *performance* per favorire l'accuratezza metodologica del processo, evidenziando l'esigenza di rispettare le diverse scadenze previste dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, dalle norme e dalle linee guida dell'Ufficio per la valutazione della *performance* del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per l'approvazione dei documenti inerenti al Ciclo della *performance*.

Il Segretariato generale ha impresso un deciso impulso sin dal suo insediamento nel mese di dicembre 2022, in continuità con l'azione avviata dal precedente, coordinando gli adempimenti dopo l'avvio del Ciclo della *performance* 2023 anche con l'adozione di direttive, criteri e modelli uniformi per l'assegnazione degli obiettivi di *performance* e per il monitoraggio. Anche in questo caso ci sono margini di miglioramento, in particolare per la

tempistica, e la strada intrapresa appare nella direzione di favorire una programmazione integrata orientata ai risultati.

La fase di assegnazione degli obiettivi al personale dirigenziale di livello non generale e al personale delle Aree, è stata formalizzata con la raccolta delle schede di assegnazione obiettivi debitamente firmate, secondo i modelli allegati al SMVP del MUR_2021, da inviare all'Ufficio I del Segretariato, nel termine del 24 luglio 2023, secondo quanto stabilito dalla nota del Segretariato generale del 7 luglio 2023.

Il processo di individuazione e assegnazione degli obiettivi, così come definiti nel Piano della *performance*, per i dirigenti degli uffici di livello generale, seguito sempre dal Segretariato generale, è avvenuto mediante la validazione delle rispettive schede-obiettivo come richiesto dal SMVP del MUR 2021.

Le schede di monitoraggio intermedio, comunque effettuato dai dirigenti al 30 giugno 2023, sono state rese disponibili all'OIV a dicembre 2023.

Alla data di redazione del presente documento, il Ciclo della *performance* dell'anno 2023 non si è ancora concluso dal momento che, come previsto dal primo comma dell'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, la Relazione sulla *performance* deve essere approvata dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo indipendente di valutazione entro il 30 giugno di ogni anno.

1.2 Monitoraggio

Per quanto di competenza ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n.150/2009, l'Organismo ha effettuato il monitoraggio relativo alla *performance* 2023 sulla base dei dati di monitoraggio intermedio forniti dall'Amministrazione.

L'OIV, nello specifico, deve verificare l'andamento delle *performance* rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalare la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.

Per l'anno 2023, come si è detto, l'Amministrazione ha utilizzato un nuovo modello di rilevazione uniforme per la raccolta dei dati di monitoraggio. Tale aspetto, positivo rispetto al pregresso, ha consentito di avere un quadro delle attività più chiaro ma ha scontato un ritardo per la disponibilità della relativa documentazione acquisita dall'OIV nel mese di dicembre.

Considerate le tempistiche, l'Organismo ha analizzato le schede fornite, ha formulato indicazioni correttive dirette all'Amministrazione per migliorare il processo di rendicontazione 2023 e affinare le modalità di monitoraggio 2024, ha sottolineato l'importanza di un riallineamento della tempistica e ha preso atto dell'impatto su alcuni *target* previsti nella

programmazione della rimodulazione del PNRR. L'OIV ha suggerito, tra l'altro, di puntare sulla digitalizzazione per gestire il Ciclo della *performance* semplificando così le fasi di programmazione, monitoraggio e rendicontazione e assicurando attendibilità e efficacia del sistema di valutazione della *performance*. Inoltre l'OIV, in presenza di valori *target* già raggiunti al 30 giugno, ha sollecitato l'Amministrazione a programmare valori più sfidanti creando le condizioni per un uso degli strumenti di gestione e valutazione della *performance* che misurino effettivamente i progressi e favoriscano i miglioramenti.

1.3 Rendicontazione

L'attività di rendicontazione per l'anno 2023, ultima fase del Ciclo della *performance*, quale comunicazione e condivisione dei risultati raggiunti e della relativa valutazione, è alla data di redazione del presente documento, in via di preparazione sia per quanto riguarda la rappresentazione dei dati inerenti alla Nota integrativa al Rendiconto generale dello Stato, che per quanto attiene alla predisposizione della Relazione sulla *performance* 2023.

2. VALORE PUBBLICO

Il Piano integrato di attività e organizzazione per il triennio 2023- 2025 è stato approvato in applicazione delle disposizioni di semplificazione introdotte nell'ambito delle riforme del PNRR dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 e attuate con il DPR 24 giugno 2022, n. 81 e con il Decreto interministeriale del 30 giugno 2022, n.132.

L'Amministrazione, ha predisposto un documento unico di riferimento, secondo una visione integrata e unitaria, per la pianificazione e programmazione delle attività del Dicastero.

Il Piano è stato strutturato, secondo le indicazioni del Decreto interministeriale del 30 giugno 2022, in quattro sezioni, le prime tre dedicate alla presentazione della struttura del Ministero, al Valore Pubblico, alla *performance*, alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, all'organizzazione e capitale umano, la quarta al monitoraggio delle misure programmate.

Il MUR, come si legge nel PIAO, fa riferimento alla definizione di Valore Pubblico elaborata secondo la letteratura scientifica nazionale ed internazionale e in linea con le indicazioni istituzionali (Linee Guida 2017-2021 del Dipartimento della Funzione Pubblica; PNA 2019 e 2022, Relazioni CNEL 2019, 2020, 2021).

La misurazione del Valore Pubblico in senso stretto del MUR utilizzata nel PIAO 2023-2025 si basa, sostanzialmente, sulla misurazione degli impatti, ovvero sia dell'EFFETTO COMPLESSIVO dell'obiettivo di Valore Pubblico che degli EFFETTI ANALITICI, di ogni sua strategia attuativa. Gli impatti vanno opportunamente differenziati in base agli *stakeholders* ai quali si riferiscono: per tale motivo sono stati individuati specifici portatori di interessi per ogni strategia realizzativa di ogni obiettivo di Valore Pubblico.

Il PIAO 2023-2025 pianifica e misura concretamente il Valore Pubblico del MUR declinando lo stesso in 6 obiettivi specifici di Valore Pubblico misurati con una metodologia di valutazione attraverso un nuovo indicatore composito “*espressivo della capacità del Ministero di migliorare il livello di benessere complessivo (sia economico che sociale, ambientale e sanitario ecc.) degli utenti e degli stakeholders*” (PIAO 2023-2025).

In particolare nel PIAO “L’effetto sintetico dell’obiettivo di Valore Pubblico complessivo è pianificato tramite un indicatore composito di Valore Pubblico e misurato in termini di: *baseline* e *target* normalizzato e pesato, al fine di definire il *trend* di miglioramento o peggioramento complessivo di tutte le dimensioni d’impatto rispetto ai livelli peggiore e migliore negli ultimi 5 anni, senza pretesa di quantificarne l’entità precisa”. Le percentuali pianificate dell’indicatore sintetico di valore pubblico non sono ancora di immediata lettura e presentano margini di miglioramento in ragione della funzione comunicativa del documento.

3. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il PIAO rappresenta, dunque, un documento unico di programmazione e *governance*, costruito per favorire la semplificazione, sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione e pianificazione strategica, anche in materia di *performance*, trasparenza, anticorruzione, personale, al fine di massimizzare la creazione di valore pubblico da parte dell’Amministrazione.

Il PIAO 2023-2025, come si è detto, è stato strutturato secondo le indicazioni e gli schemi allegati al DPCM 30 giugno 2022, n. 132 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”, e comprende:

SottoSezione 2.1 Valore Pubblico

- 6 obiettivi di Valore Pubblico;
- 38 strategie attuative dei 6 obiettivi sopra richiamati e, quindi, funzionali alla creazione di Valore Pubblico;

SottoSezione 2.2 Performance

- 65 obiettivi operativi di *performance* funzionali alle strategie attuative dei 6 obiettivi di Valore Pubblico;

SottoSezione 2.3 Prevenzione corruzione e trasparenza

- 120 misure anticorruzione e trasparenza integrate con i 65 obiettivi operativi di *performance* e, dunque, funzionali a proteggere i 6 obiettivi di valore pubblico;

SottoSezione 3.4 Formazione del personale

- 6 azioni formative funzionali ai 6 obiettivi di Valore Pubblico, misurate con 6 indicatori di salute delle risorse.

Inoltre sono stati individuati 5 obiettivi operativi trasversali di *performance*. Per obiettivi operativi e *performance* generali o trasversali del MUR si intendono gli obiettivi e i relativi indicatori comuni a tutti gli uffici delle diverse Direzioni Generali, del Segretariato Generale e dell'Ufficio di Gabinetto.

Gli obiettivi di Valore Pubblico, le *performance* funzionali alla loro creazione, le misure anticorruzione funzionali alla loro protezione, le azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale abilitanti del Valore Pubblico, vengono rappresentati sinteticamente tramite delle apposite Mappe del Valore Pubblico ma anche dettagliate analiticamente in singole schede.

Nel PIAO 2023-2025 risulta ben strutturata l'integrazione della *performance* organizzativa con la pianificazione relativa all'attività di prevenzione della corruzione che si presenta, comunque, coordinata rispetto al contenuto degli altri strumenti di programmazione presenti nell'Amministrazione e, in particolar modo, individua alcuni obiettivi legati alla *performance* organizzativa proprio al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio della corruzione ad essa connessa.

Altro elemento apprezzabile nella predisposizione del documento per il 2023 è stato il coinvolgimento coordinato di tutti i soggetti interni interessati nella fase di progettazione del PIAO.

Nel suo *iter* procedurale, l'OIV provvederà dunque a misurare e valutare la *performance* organizzativa dell'Amministrazione nel suo complesso, tenendo conto dei seguenti elementi:

- misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi annuali e dei *target* associati agli obiettivi specifici triennali;
- verifica della effettiva funzionalità degli obiettivi annuali al perseguimento degli obiettivi specifici triennali;
- eventuali mutamenti del contesto interno ed esterno in cui l'Amministrazione ha operato nell'anno di riferimento;
- multidimensionalità della *performance* organizzativa, in coerenza con i contenuti del Piano.

Nelle more della disponibilità di un sistema informativo, al fine di ottenere una garanzia ragionevole circa l'affidabilità dei dati rendicontati, saranno realizzate una serie di verifiche preliminari attraverso attività di *auditing*, specifici approfondimenti, appositi incontri con le Direzioni generali e utilizzando le fonti che sono state inserite nel PIAO 2023-2025.

4. PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* vigente è ancora quello adottato con decreto del Ministro del 24 giugno 2021, n. 728. Con decreto del Segretario Generale n. 541 del 21.04.2023 è stato istituito un apposito gruppo di lavoro per la sua revisione.

La Sottosezione 2.2 Performance del PIAO 2023-2025 descrive gli obiettivi annuali da assegnare ai dirigenti di livello non generale e, a cascata, al personale delle Aree.

Tale sottosezione, che individua 2 tipologie di obiettivi annuali, è strutturata in due parti:

1. una parte generale, destinata ad accogliere obiettivi operativi (e relative *performance* organizzative) generali per l'intero MUR, intesi come trasversali e comuni a tutti gli uffici del Ministero, e quindi indirettamente funzionali a generare il Valore Pubblico generale del Ministero (riferimento SMVP obiettivi gestionali);
2. una parte funzionale, destinata ad accogliere obiettivi operativi (e relative *performance* organizzative) specifici, direttamente funzionali a favorire la realizzazione dei 6 specifici obiettivi di Valore Pubblico pianificati nella relativa Sottosezione (riferimento SMVP obiettivi specifici).

Relativamente alla fase di valutazione, con nota prot. 1594 del 9.2.2024, il Segretariato generale ha avviato il processo di misurazione e valutazione per il personale di livello dirigenziale non generale e per il personale delle aree, chiedendo alle Direzioni generali di trasmettere le relative schede di valutazione, debitamente firmate dagli interessati, entro il 15 marzo 2024. Alla data di redazione della presente Relazione sono pervenuti i risultati di questa fase del processo ad eccezione delle informazioni relative alla DG del personale, del bilancio e dei servizi strumentali, la cui istruttoria ha richiesto tempi più dilatati in considerazione dell'avvicendamento di diverse posizioni dirigenziali e della figura del Direttore generale.

La valutazione da parte dell'OIV dell'esito del processo valutativo in termini di differenziazione dei giudizi è pertanto limitata a queste categorie di personale. Dai dati forniti dall'Amministrazione, come si è detto ancora incompleti, emerge una limitata differenziazione e una generale collocazione in fascia alta delle valutazioni. Le motivazioni possono essere ricondotte ai fattori di contesto evidenziati, ossia alla mancanza di personale e alla mancanza di un sistema informatico/informativo per il controllo di gestione e per il Ciclo della *performance*. Tali strumenti possono sostenere anche un confronto tra valutatore e valutato, nella fase di monitoraggio intermedio, per favorire la condivisione del grado di realizzazione delle attese di risultato e di comportamento, come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance* del MUR. L'OIV in ogni caso monitorerà la situazione sin dalla fase conclusiva del processo di valutazione individuale per il 2023 con l'intento di promuovere la valutazione individuale quale leva essenziale per l'efficace gestione delle risorse umane anche in attuazione delle indicazioni impartite, da ultimo, con la Direttiva del Ministro per la funzione pubblica del 28/11/2023 in materia di misurazione e di valutazione della *performance* individuale.

Con riferimento al grado di condivisione del Sistema di misurazione e valutazione e dei processi formativi, l'Amministrazione ha svolto, dal 28 settembre 2023 al 16 ottobre 2023, l'indagine periodica sul benessere organizzativo 2023 attraverso un questionario, sottoposto

a tutto il personale dipendente, i cui esiti sono pubblicati sul sito istituzionale nelle pagine Amministrazione trasparente, sezione *performance*. L'indagine è stata suddivisa nelle seguenti tematiche: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione, valutazione del dirigente ovvero del sovraordinato.

Il questionario ha riscontrato una partecipazione ancora limitata, tuttavia l'analisi dei dati raccolti evidenzia che i partecipanti hanno manifestato globalmente un orientamento di soddisfazione eccezion fatta per gli ambiti relativi alle prospettive di carriera, allo sviluppo professionale, all'equità sull'organizzazione e alla condivisione del sistema sulla *performance*. Soddisfacenti, al contrario, i dati relativi all'inclusione, al lavoro di squadra e al rapporto con il proprio sovraordinato.

Inoltre l'Amministrazione ha recentemente comunicato all'OIV, a seguito di approfondimenti con la Direzione Generale del personale, del bilancio e dei servizi strumentali, che "è in fase di verifica l'adozione di soluzioni da implementare tramite l'ausilio di "Google form" e questionari dedicati per recepire la soddisfazione dei dipendenti su l'attività formativa e il grado di miglioramento delle competenze degli stessi, anche al fine di monitorare i piani di miglioramento individuali."

5. STRUTTURA TECNICA PERMANENTE E INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

La Struttura tecnica permanente per la misurazione della *performance*, prevista dall'art. 14, commi 9 e 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 e regolata per il Ministero dall'articolo 12 del DPCM 30 settembre 2020, n.165, è operativa con la nomina del Responsabile preposto avvenuta con decreto del Ministro dell'8 aprile 2022, n. 346.

L'OIV, nell'anno 2023, si è avvalso del Responsabile con qualifica dirigenziale di livello non generale, nonché di n.1 unità di personale, area funzionale III in servizio presso l'Ufficio del Gabinetto, funzionalmente dedicata alle attività della Struttura tecnica permanente, di n.1 unità di personale, area funzionale III, in condivisione con l'Ufficio II del Gabinetto, fino al 28 febbraio 2023, n. 1 unità di personale dipendente CNR in assegnazione temporanea, per il cinquanta per cento del tempo, dal 1 dicembre 2023. Alla data della presente relazione è stata assegnata alla Struttura tecnica una ulteriore unità di personale già in servizio presso il Ministero, Direzione generale del personale, del bilancio e dei servizi strumentali.

La Struttura tecnica dal 2023 ha la sua sede presso il nuovo edificio del MUR in Largo Ruberti, 1.

6. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Nel 2023 è stato nominato il nuovo Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza del Ministero dell'università e della ricerca (decreto ministeriale n. 67 del 9 febbraio 2023).

L'Amministrazione ha provveduto, inoltre, a costituire una struttura di supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza attraverso la nomina di referenti direzionali a presidio nelle diverse strutture apicali dell'ente, sia in materia di prevenzione della corruzione che in materia di trasparenza. I compiti dei referenti direzionali in materia di trasparenza afferiscono all'aggiornamento del portale web mur.gov.it, sezione Amministrazione trasparente, per i dati di competenza delle Direzioni generali di appartenenza, garantendo, al contempo, la vigilanza in merito al rispetto della tempistica; il miglioramento dei flussi informativi all'interno della propria struttura e il coordinamento dell'istruttoria delle pratiche relative all'accesso documentale ed agli accessi civici.

L'articolo 14 comma 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, attribuisce agli Organismi indipendenti di valutazione una serie di compiti, tra cui quello di promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza, di cui alla lett. g) del citato decreto.

Allo scopo di garantire l'osservanza del principio di trasparenza all'interno delle pubbliche amministrazioni e limitare possibili fenomeni corruttivi, l'OIV è chiamato ogni anno ad effettuare un'attività di monitoraggio, al fine di verificare e attestare l'avvenuta pubblicazione degli obblighi relativi alla trasparenza, selezionati annualmente dall'ANAC secondo un'apposita rotazione che assicuri, nel corso del tempo, il controllo e il rispetto di tutti gli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia.

L'OIV nel 2023 ha effettuato, con il supporto della Struttura tecnica, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. g), del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 e delle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 203/2023, le verifiche prescritte sulle voci soggette al controllo e attestato la pubblicazione dei dati richiesti al 30 giugno 2023 nonché un successivo monitoraggio al 30 novembre 2023. In entrambi i casi ha attestato i controlli e segnalato, per le voci individuate dalle delibere sopracitate, alcune carenze rispetto alle modalità prescritte dalle norme di riferimento, oltre alla mancata e incompleta pubblicazione di alcuni dati in particolare con riferimento alla sottosezione "Bandi di gara e contratti".

L'Amministrazione ha dato seguito alle indicazioni dell'OIV anche in occasione di tali attestazioni mettendo in atto attività che hanno consentito di superare molte criticità. Il RPCT ha avviato una attività di controllo e mappatura dello stato dell'arte di tutta la sezione per verificare la sua funzionalità ed il corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione come da normativa vigente i cui esiti sono stati trasmessi all'OIV dal Segretariato generale in data 18 marzo 2024.

L'Amministrazione, con la predetta nota, riporta che, dietro sollecito del RPCT, l'Ufficio I del Segretariato generale ha avviato le azioni di impulso presso le Direzioni Generali competenti. Con riguardo alla rilevazione e pubblicazione degli "incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti" e dei "consulenti e collaboratori" il RPCT ha, inoltre, avviato delle interlocuzioni con l'Ufficio VI della Direzione Generale del personale al fine di verificare una possibile informatizzazione che ne consenta una omogenea pubblicazione in Amministrazione Trasparente, più coerente anche con le tempistiche di legge.

Alla luce degli approfondimenti è emersa una situazione che è stata implementata rispetto al momento della migrazione dei dati nel passaggio dall'ex MIUR, ma con sensibili margini di miglioramento relativamente ai contenuti. In questo quadro, la gestione informatica del flusso per la pubblicazione, anche ottimizzando e integrando le funzionalità delle piattaforme in uso, potrebbe assicurare una gestione editoriale centralizzata comprendente un monitoraggio sistematico da parte dell'Amministrazione, autonomo e indipendente dai controlli del RPCT e dell'OIV.

6.1 Sottosezione PIAO "Prevenzione della corruzione e della trasparenza e azioni intraprese dall'Amministrazione"

In generale la realizzazione degli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza ha visto un deciso miglioramento rispetto al 2022.

La legge n. 190 del 2012, recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" rappresenta la principale fonte del diritto in materia di misure di prevenzione della corruzione ed è tesa all'adozione di strumenti idonei a prevenire ed a reprimere con mezzi adeguati il fenomeno della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

Sulla base degli orientamenti forniti dal MEF nell'ambito della strategia generale antifrode, il MUR ha elaborato la propria strategia di contrasto alle frodi per l'attuazione delle misure PNRR di competenza, approvata con Decreto del Segretariato Generale prot. n. 7136 del 23/09/2022.

Nella Sottosezione Prevenzione della corruzione e trasparenza l'Amministrazione ha precisato di aver tenuto conto di quanto affermato nel PNA 2022 rispetto alla programmazione delle strategie dell'anticorruzione per rafforzare la "sinergia fra *performance* e misure di prevenzione della corruzione per la trasparenza in una logica di integrazione" ritenendo che "la nozione di Valore Pubblico -intesa in senso ampio- implica che la prevenzione della corruzione non vada, in assoluto, limitata ai processi interessati dagli obiettivi del PNRR né a quelli esclusivamente *performance*" (PNA 2022). L'amministrazione ha tenuto conto inoltre dell'esigenza, ferma restando l'indicazione che le amministrazioni si concentrino sui processi interessati dal PNRR e dalla gestione dei fondi strutturali, del presidio dei processi che, pur

non direttamente collegati a obiettivi di *performance* o alla gestione delle risorse del PNRR e dei fondi strutturali, per le caratteristiche proprie del contesto interno o esterno presentino l'esposizione a rischi corruttivi significativi.

Nel PIAO 2023-2025 risulta ben strutturata l'integrazione della *performance* organizzativa con la pianificazione relativa all'attività di prevenzione della corruzione che si presenta, comunque, coordinata rispetto al contenuto degli altri strumenti di programmazione dell'Amministrazione e, in particolar modo, individua alcuni obiettivi legati alla *performance* organizzativa proprio al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio della corruzione ad essa connessa.

La sottosezione del PIAO relativa alla prevenzione della corruzione e trasparenza, è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza del Ministero (RPCT) e prevede la protezione dei 6 obiettivi di valore pubblico, 113 misure anticorruzione funzionali e 113 indicatori di *risk management*.

Nell'attività di coordinamento e di integrazione dei vari livelli di *performance*, i Direttori generali, in qualità di Referenti dell'RPTC, sono stati chiamati a mettere in atto le azioni per assicurare la migliore organizzazione possibile e per favorire una rinnovata impostazione del lavoro al fine di promuovere il processo di condivisione necessario ad assicurare la migliore integrazione tra i contenuti attinenti alle azioni di prevenzione della corruzione e di trasparenza, nel rispetto della normativa in materia.

6.2 Prevenzione della corruzione e trasversalità con i temi della trasparenza

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della legge 6 novembre 2012, n. 190 recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) redige una Relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, la pubblica sul sito istituzionale e la trasmette all'organo di indirizzo politico e all'OIV.

L'OIV, ai sensi dell'articolo 1, comma 8 bis, legge 6 novembre 2012, n. 190, è chiamato a verificare i contenuti della Relazione annuale del RPCT e la coerenza degli stessi in rapporto agli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti nella sezione dedicata del PIAO e agli altri obiettivi individuati nelle altre sezioni.

Ai fini di una migliore integrazione tra la sezione anticorruzione e trasparenza e la sezione *performance* del PIAO, il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA), approvato dal Consiglio dell'ANAC il 17 gennaio 2023, valorizza la collaborazione tra RPCT e OIV.

Nel PNA 2022 viene affermato che: "*l'OIV si confronta sia con il RPCT - cui ha la possibilità di chiedere informazioni e documenti che ritiene necessari – che con i dipendenti della struttura multidisciplinare di cui sopra, anche attraverso lo svolgimento di audizioni. Qualora dall'analisi*

emergano delle criticità e/o la difficoltà di verificare la coerenza tra gli obiettivi strategici e le misure di prevenzione della corruzione con quanto illustrato nella Relazione stessa, l’OIV può suggerire rimedi e aggiustamenti da implementare per eliminare le criticità ravvisate, in termini di effettività e efficacia della strategia di prevenzione”.

L’Organismo indipendente di valutazione (OIV), è, quindi, chiamato, in generale, a rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità dell’amministrazione e della *performance* degli uffici.

La Relazione costituisce un importante strumento di monitoraggio in grado di evidenziare l’attuazione di quanto programmato, l’efficacia o gli scostamenti delle misure previste rispetto a quelle attuate.

Dalla Relazione, infatti, deve emergere una valutazione del livello effettivo di attuazione delle misure contenute nella specifica sottosezione del PIAO. In particolare, il RPCT è chiamato a relazionare sul monitoraggio delle misure generali e specifiche individuate.

Per l’anno 2023, con comunicato del Presidente dell’ANAC del 8 novembre 2023, è stato stabilito quale termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione della Relazione annuale, la data del 31 gennaio 2024.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ha provveduto alla pubblicazione della relazione il 29 gennaio 2024, dandone informazione all’OIV. Il RPCT ha allegato altresì una Relazione, con un formato più esteso nel seguito “Relazione esplicativa”, con ulteriori elementi informativi utilizzati dall’OIV per i controlli di competenza.

Nella riunione del 5 febbraio 2024, sulla base dell’istruttoria della Struttura tecnica permanente, l’OIV ha esaminato i contenuti della Relazione annuale. L’esame dell’OIV, ha riguardato la verifica dei seguenti elementi:

- conformità, ossia la verifica che la Relazione contenga tutte le informazioni richieste dalla normativa di riferimento usando la griglia predisposta dall’ANAC e che sia stata pubblicata nel termine prescritto sul sito istituzionale nella sezione “Amministrazione trasparente”;
- coerenza dei contenuti della Relazione in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza indicati nel PIAO 2023-2025 – Sottosezione Prevenzione della corruzione e Trasparenza e quelli indicati nella programmazione strategico-gestionale.

Con riferimento alla Relazione del RPCT 2023 nel suo complesso l’OIV ha ritenuto che l’Amministrazione abbia relazionato in maniera conforme alla griglia predisposta dall’ANAC.

Dalla Relazione emerge che le misure pianificate sono state nella maggior parte dei casi attuate, ad eccezione della misura “Patti di integrità” che è stata programmata nella sezione Anticorruzione e Trasparenza del PIAO e la sua attuazione è stata prevista nel corso del

triennio 2023-2025, tuttavia, nell'anno di riferimento, non risultano predisposti e utilizzati protocolli di legalità o patti d'integrità per l'affidamento di commesse.

In riferimento alle misure relative alla "Rotazione ordinaria" del personale, il RPCT riferisce che alle stesse non si è potuto procedere considerata preminente la necessità di non compromettere la funzionalità e l'efficienza degli Uffici in ragione di una forte carenza di personale con cui il Ministero si è trovato ad operare a seguito della sua costituzione. Le stesse ragioni hanno presieduto anche il mancato svolgimento della "Rotazione straordinaria", prevista dall'art. 16, comma 1, lett. l-quater), del D. lgs. n. 165/2001, per la quale comunque è programmata, da parte dello stesso PIAO 2023-2025 nell'arco del triennio, una puntuale regolamentazione in aderenza alle specifiche esigenze e caratteristiche dell'Amministrazione.

L'Amministrazione ha dato impulso alla revisione della Carta dei Servizi del MUR per la quale è stato costituito un gruppo di lavoro presso la DG del personale che contempla la presenza del RPCT, ed è stata predisposta la nuova versione, con il coordinamento del Direttore generale del personale, ed inviata a tutte le Direzioni del MUR mentre gli *standard* di qualità della Carta dei servizi sono in fase di revisione rispetto alla effettiva accessibilità delle prestazioni per le persone con disabilità (ultima nota trasmessa dalla DG PBSS prot. n. 2784 del 27.03.2024).

Riguardo alla mappatura dei processi e all'analisi dei rischi, anche al fine dell'individuazione di misure specifiche di prevenzione della corruzione, la Relazione annuale riporta che nel corso del 2023 il MUR ha continuato un processo di mappatura, già iniziato nel 2022, condotto da un gruppo di lavoro inter-direzionale, di coordinamento su una mappatura integrata (anche per finalità di anticorruzione) dei processi gestionali (Decreto del S.G. n. 1151 del 25.7.2023) e che nel corso dell'anno sono stati mappati 14 processi (identificati come prioritari).

In merito al livello di adempimento degli obblighi di trasparenza, il RPCT riferisce che si è potuto riscontrare, al di là degli aspetti correlati alla sottosezione "Bandi di gara e contratti" (che ha presentato maggiori aspetti di criticità e ha richiesto approfondimenti), una rispondenza da parte delle Direzioni Generali agli atti di impulso e segnalazione del RPCT. Pertanto, la sezione risulta generalmente aggiornata.

Il RPCT ha inoltre avviato un'attività di verifica rispetto ai contenuti pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale ed è stato effettuato un lavoro puntuale di mappatura e valutazione (*assessment*) delle singole pagine della sezione in termini di *compliance* normativa e qualità di testi (chiarezza, esaustività e correttezza) per dare impulso ad azioni capillari di revisione della sezione AT, volte al miglioramento della fruibilità e accessibilità delle informazioni riguardanti l'azione amministrativa del MUR.

Gli esiti del predetto processo sono stati trasmessi anche per conoscenza all'OIV dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza con nota prot. n. 71 del 18 marzo 2024 e consentiranno di completare il processo di migrazione avviato nel 2022 al termine dell'avvalimento amministrativo.

In data 6 aprile 2023, con Decreto del Ministro n. 236, è stato adottato il Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero dell'università e della ricerca che ha sostituito quello dell'ex MIUR e che contiene anche indicazioni relative all'uso della tecnologia (social e protezione dati personali).

A seguito dell'emanazione del DPR 13 giugno 2023, n. 81, Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165», il RPCT ha dato avvio all'aggiornamento del Codice vigente, in primis per recepire le novità normative sopraggiunte, in secondo luogo per implementare la caratterizzazione specifica del Codice in riferimento all'organizzazione ed alle attività del MUR ed infine per colmare alcune lacune riscontrate nel Codice vigente.

Inoltre con nota prot. N. 10253 del 30.11.2023, il RPCT ha inteso adottare, in attuazione di quanto stabilito dal PIAO 2023-2025 in merito, una specifica direttiva per implementare le azioni riguardanti il c.d. divieto di *pantouflage*, di cui all'art. 53 comma 16-ter del d.lgs. 165/2001, all'interno dell'Amministrazione.

Nel complesso l'OIV ritiene che il MUR, nonostante le persistenti difficoltà organizzative e la carenza di personale, abbia realizzato gli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza con un deciso miglioramento rispetto al 2022.

7.DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ

Il RPCT ha dato impulso alla revisione della Carta dei Servizi del MUR per la quale è stato costituito, con Decreto del Segretario generale n. 1014 del 7 luglio 2023, un gruppo di lavoro presso la DG del personale che contempla la presenza del RPCT stesso. Al momento della redazione della presente Relazione risulta ancora pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito Web istituzionale del MUR il documento con il quale, in data 30 dicembre 2016, è stata rinnovata la carta dell'ex Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca.

Con decreto n. 405 del 5 maggio 2023 è stata rinnovata la composizione del "Comitato unico di garanzia" che, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate, esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica promuovendo, altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo.

Con Decreto ministeriale n. 406 del 05 maggio 2023 è stato istituito l'"Organismo paritetico per l'innovazione", che persegue la finalità di attivare stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento di servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

8. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il Segretario generale, con determina n. 541 del 21 aprile 2023, ha avviato un processo di revisione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* attualmente vigente presso il Ministero dell'università e della ricerca, al fine di incrementarne l'efficacia e migliorarne la gestione.

L'Organismo, nella riunione del 24 ottobre 2023, si è soffermato sull'importanza di chiudere il procedimento iniziato per allinearli alla programmazione integrata oramai completamente operativa (nota AOOOIVMUR prot. n. 295 del 26.10.2023). Inoltre a seguito della pubblicazione della Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 novembre 2023 contenente "Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della *performance* individuale", l'Organismo, con nota AOOOIVMUR prot. n. 296 del 12.12.2023, ha invitato l'Amministrazione a recepirne le indicazioni. L'aggiornamento consentirà di recepire anche le indicazioni previste dalle disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e le più recenti indicazioni del Ministro per la funzione pubblica in materia di formazione del personale. Sul punto l'OIV, nel mese di gennaio 2024, esprimendosi sulla bozza di PIAO 2024-2026, ha rilevato l'inserimento di specifici obiettivi in attuazione delle misure previste dall'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, e preso atto delle misure organizzative poste in essere dall'Amministrazione per l'assegnazione di specifici obiettivi a carico dei dirigenti che effettuano i pagamenti, la cui attuazione sarà monitorata anche con riferimento al rispetto delle connesse misure del PNRR.

9. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV

L'OIV si è attivato, nel rispetto della normativa vigente in materia e sulla base delle indicazioni fornite con apposite delibere dall'autorità competente, per rispondere al dettato normativo in materia di misurazione e valutazione della *performance*.

Le rilevazioni per il monitoraggio 2023 si sono basate sull'esame puntuale della documentazione rilevante e, in particolare, dei seguenti documenti, alcuni dei quali già richiamati:

- l'Atto di indirizzo del Ministro contenente le priorità politiche per l'anno 2023;
- le Note integrative a legge di Bilancio per il triennio 2023-2025;
- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025;
- Sistema di misurazione e valutazione della *performance* per l'anno 2021;
- note istruttorie e dossier predisposti dalla Struttura tecnica su richiesta dell'OIV su vari aspetti del Ciclo della *performance*.

Si apprezza l'intenso lavoro di indirizzo e coordinamento del Segretariato generale che ha portato ad un miglioramento della procedura di monitoraggio rispetto al 2022, anche per via della condivisione nell'*Integration team* delle modalità da seguire e dell'adozione di un *format*

uniforme e, in alcuni casi, alla eliminazione dal PIAO 2024-2026 di indicatori con valori *target* già raggiunti al 30.6.2023 e, pertanto, poco sfidanti. Come già descritto nella presente relazione le attività di monitoraggio sono state svolte sulla base delle schede di monitoraggio al 30 giugno 2023, senza una gestione informatizzata della complessa struttura del PIAO e strumenti informatici di accesso diretto alle fonti. L'OIV, in un'ottica di miglioramento ha provveduto ad alcuni approfondimenti su specifici indicatori e utilizzato gli esiti per migliorare tanto la rendicontazione al 31.12.2023 quanto la metodologia di monitoraggio per il 2024, ferme restando le raccomandazioni sulla digitalizzazione dei processi e l'integrazione delle fonti informative. Tali indicazioni hanno portato alla revisione dei valori *target* segnalati nel PIAO 2024-2026 con un miglioramento della programmazione i cui effetti potranno essere apprezzati sin dal monitoraggio semestrale a giugno 2024.

10. RACCOMANDAZIONI

L'analisi effettuata nel corso dell'anno 2023 dall'Organismo indipendente di valutazione (OIV), ha dovuto necessariamente tenere conto dei fattori illustrati in premessa che hanno inciso in maniera determinante sul contesto interno ed esterno dell'Amministrazione.

Sono stati fatti passi avanti sul recupero dei ritardi che hanno caratterizzato l'avvio del Ministero con decreto legge a gennaio del 2020 attraverso "spacchettamento" del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) coinciso, peraltro, con l'emergenza sanitaria, il processo di graduale affrancamento in particolare delle funzioni relative al personale, bilancio e beni strumentali esercitate in regime di "avvalimento" fino ad ottobre 2021, e di avvio operativo del quadro organizzativo e regolamentare a gennaio 2022.

Nel 2023 il Ministero ha proseguito lo sforzo per il consolidamento e la completa implementazione dell'Organizzazione, ha proceduto nel processo di implementazione del PNRR e rinegoziato con la Commissione europea alcune misure avanzando richieste accolte dalla Commissione e formalizzate nella decisione del Consiglio UE di dicembre 2023, ma ha dovuto inoltre operare con la segnalata carenza di personale in servizio con una scopertura del 51,8% rispetto alla dotazione organica pari a 570 unità (fonte PIAO 2023-2025 Tabella 1.2 – Personale di ruolo in servizio).

Ha peraltro inciso sull'organizzazione e sull'obiettivo di consolidamento amministrativo l'intervento legislativo di semplificazione di cui all'articolo 9, comma 1, lett. b), D.L. 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2023, n. 74, che ha portato da sei a otto le direzioni generali in cui si articola il Ministero assorbendo nell'organizzazione del Ministero le due tecnostrutture, istituite come Uffici di livello generale ciascuna delle quali articolata in tre uffici di livello non generale dall'art.19 *quinquies*, comma 6, del decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2022, n. 25, e dall'art. 28, comma 2-ter, del decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50, convertito con legge 15 luglio 2022, n. 91, e ricollocando le competenze ad esse attribuite nelle aree funzionali del

Ministero con conseguente abrogazione delle norme istitutive (artt.5-ter e 51 quater del decreto legislativo 30 luglio 1999, n.300).

Tanto rappresentato, complessivamente l'OIV ritiene che nel corso dell'anno 2023, pur nelle difficoltà rappresentate, siano stati comunque fatti ulteriori progressi rispetto agli anni precedenti.

L'OIV registra una maggiore consapevolezza sul piano della programmazione strategica per il lavoro fatto dall'Amministrazione con l'integrazione degli strumenti di programmazione nel PIAO 2023-2025 che, anche all'esito delle indicazioni di monitoraggio, sono stati ulteriormente perfezionati con l'elaborazione del PIAO 2024-2026 nell'ambito dell'*Integration team* istituito per l'elaborazione del PIAO 2024-2026, il monitoraggio e la rendicontazione del PIAO 2023-2025.

All'atto della redazione della presente relazione ci sono risultati tangibili quali il tempestivo avvio del Ciclo della *performance* 2024-2026, allineato con l'atto di indirizzo politico istituzionale del Ministro adottato nel mese di febbraio 2024, in coerenza con la nota integrativa alla legge di bilancio per l'esercizio finanziario 2024, e quindi con il Ciclo di bilancio.

L'Amministrazione ha proceduto, anche con il supporto metodologico dell'OIV, a dare seguito alle indicazioni dell'Ispettorato generale al Bilancio della Ragioneria Generale dello Stato per il miglioramento degli indicatori inseriti nella Nota integrativa alla legge di bilancio 2024-2026.

In un'ottica di miglioramento per la prossima programmazione, è auspicabile che si lavori ancora sulla chiarezza e miglior comprensibilità del PIAO, per favorire un'analisi più efficace ed immediata delle priorità del Ministero e dei risultati attesi da parte dei differenti portatori di interesse.

Si raccomanda, inoltre, di proseguire lo sforzo profuso dall'Amministrazione e documentato nel PIAO 2024-2026 in un'ottica di graduale miglioramento metodologico secondo i criteri individuati dall'Amministrazione di semplificazione, selettività e integrazione degli obiettivi del Piano e di adeguatezza degli indicatori e dei *target* ad essi associati, in modo da rendere gli obiettivi di *performance* sempre più sfidanti e gli indicatori maggiormente calibrati rispetto alla misurazione degli stessi.

Il Collegio ritiene, inoltre, opportuno segnalare ancora una volta l'importanza di una tempestiva ed efficace conclusione dei processi di reclutamento e di formazione, per l'inserimento del personale nell'ottica del conseguimento di uno dei sei obiettivi di valore pubblico "SALUTE delle RISORSE" del PIAO 2023-2025 e del PIAO 2024-2026. Obiettivo volto alla realizzazione della priorità politica confermata nel nuovo Atto di indirizzo politico istituzionale del Ministro per il 2024 "Consolidamento organizzazione e sviluppo *Policy communication*".

Resta fermo l'auspicio che nell'operatività del nuovo quadro organizzativo si possa introdurre un sistema di controllo strategico e di gestione automatizzato, interoperabile con le altre

piattaforme informatiche, che possa supportare la dirigenza nelle azioni di monitoraggio intermedio degli indicatori di *performance*, anche per favorire il confronto intermedio tra valutato e valutatore, e costituire uno strumento oggettivo di verifica per le attività di competenza dell'OIV finalizzate a favorire il controllo sulla realizzazione della programmazione strategica, nonché a rafforzare la gestione del rischio corruttivo nel controllo dei processi e delle attività oggetto di monitoraggio. Tale aspetto rientra nella strategia denominata "SALUTE DIGITALE" del PIAO 2024-2026, strumentale alla realizzazione dell'obiettivo di valore pubblico interno "SALUTE DELLE RISORSE".

L'OIV nel 2024 monitorerà lo stato di avanzamento dell'obiettivo operativo funzionale di "semplificazione e digitalizzazione dei processi" auspicando che le attività di mappatura, semplificazione e digitalizzazione dei processi interessino prioritariamente la digitalizzazione del Ciclo della *performance* e del sistema di controllo di gestione.