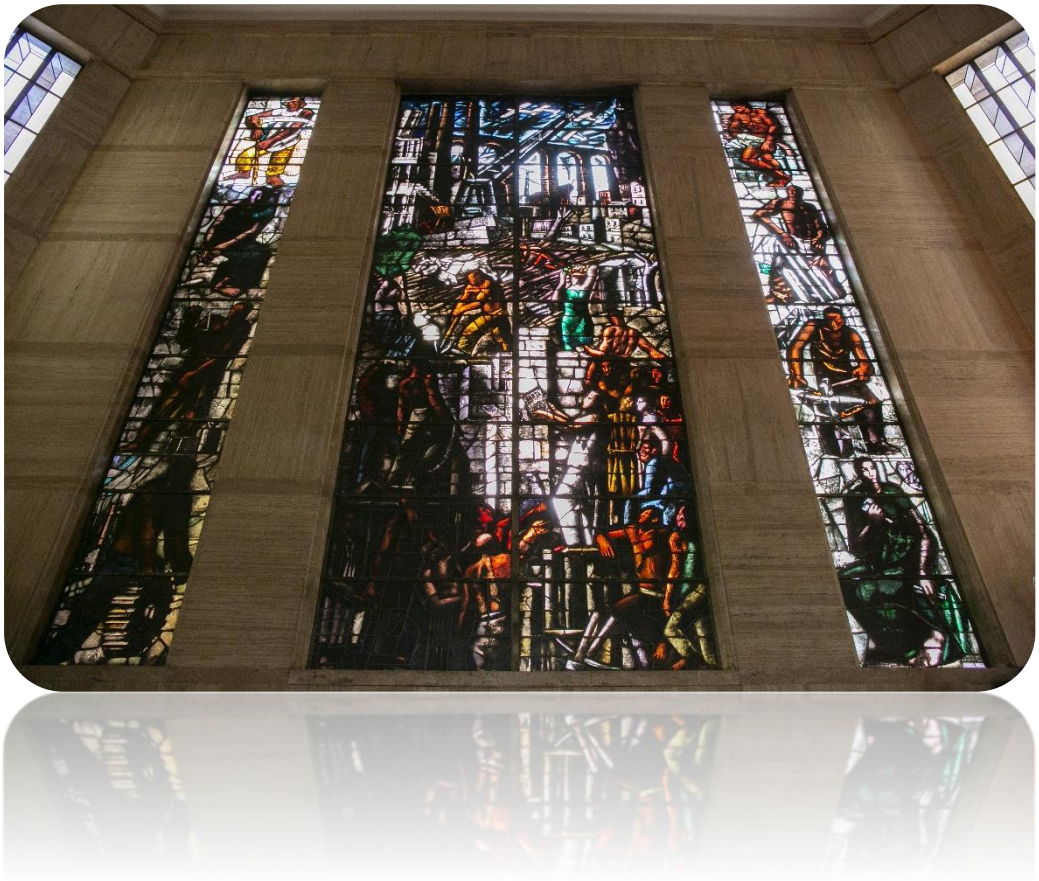
mimit.AOO_UDCM.REGISTRO UFFICIALE.I.0009531.29-04-2025

Ministero delle Imprese e del Made in Italy

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE



RELAZIONE

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

ANNO 2024

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

Indice

1. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione 3

1.1. Il contesto di riferimento 3
1.1.1. Contesto normativo 3
1.1.2. Contesto esterno 4
1.1.3. Contesto interno 4
1.1.4. Organizzazione 5
1.1.4.1. Stato delle risorse 7

1.2. Processo di attuazione del ciclo della *performance* 8
1.2.1. Pianificazione e programmazione 8
1.2.2. Integrazione tra programmazione della performance e programmazione triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 12
1.2.3. Integrazione del ciclo della performance con il ciclo del bilancio di previsione 13
1.2.4. Performance organizzativa 14
1.2.5. Performance individuale 16
1.2.6. Struttura tecnica e infrastruttura di supporto 18
1.2.7. Prevenzione della corruzione e trasparenza 20
1.2.7.1. Prevenzione della corruzione 20
1.2.7.2. Trasparenza 22
1.2.8. Coinvolgimento degli stakeholder 23
1.2.9. Carta dei servizi e relativi standard di qualità - definizione e gestione 24
1.2.10. Monitoraggio 26
1.2.11. Rendicontazione 27

2. Proposte di miglioramento 27

1. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

1.1. Il contesto di riferimento

1.1.1. Contesto normativo

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

La presente relazione annuale, redatta in accordo alle Linee guida CiVIT/Anac (Delibere n. 23/2013 e n. 4/2012), riferisce quindi sui principali fatti afferenti al funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione nel contesto del ciclo della performance del 2024.

Va tuttavia evidenziato che nel corso del 2024 vi sono stati diversi interventi normativi e di *soft law* che hanno inciso sull'attività di competenza dell'OIV, riverberandosi sul ciclo della performance e di cui si darà conto più compiutamente nelle diverse sezioni della presente relazione. Più in particolare si evidenziano:

- Decreto legislativo 13 dicembre 2023, n. 222, recante "*Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227*";
- Decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni in legge 21 aprile 2023, n.44, recante "*Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni*", cui hanno fatto seguito le istruzioni contenute nelle circolari della Ragioneria generale dello Stato del 3 gennaio 2024, n. 1 e del 5 aprile 2024, n.15, con cui sono state fornite ulteriori indicazioni operative in materia;
- Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 28 novembre 2023, avente ad oggetto "*Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale*";
- Direttiva Ministro della Funzione Pubblica del 29 novembre 2023, avente ad oggetto "*riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme*";
- Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 24 gennaio 2024, avente ad oggetto "*Prime indicazioni operative in materia sulla misurazione e di valutazione della performance individuale*";
- Deliberazione della Corte dei Conti del 13 maggio 2024 n. 62/2024/G, emessa dalla Sezione centrale di controllo sulla gestione delle amministrazioni dello Stato all'esito della Camera di consiglio del 17 aprile 2024, con la quale è stato approvato il rapporto avente ad oggetto "*Segnalazioni inviate alla Corte dei conti dagli OIV e istituti di premialità riconosciuti al personale dipendente delle amministrazioni centrali (2020-2022)*"

- Delibera Anac 495 del 25 settembre 2024 avente ad oggetto "*Approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto - Messa a disposizione di ulteriori schemi*".

1.1.2. Contesto esterno

Il quadro generale di riferimento politico-economico entro il quale si è svolto il ciclo della performance 2024 permane complesso, condizionato dall'attuale contesto geopolitico, nonché da un andamento economico non privo di elementi di incertezza, tra cui gli effetti differiti delle politiche monetarie restrittive. Nel 2024, l'economia italiana, dopo essere cresciuta nei primi due trimestri, è rimasta stabile in quello estivo, evidenziando un lieve incremento in quello finale. Il mandato istituzionale del MIMIT punta alla crescita del tessuto produttivo, in ogni sua forma, incluse le componenti legate alla domanda e alla tutela dei consumatori. In tale ottica, gioca un ruolo importante la collaborazione con gli attori istituzionali che contribuiscono a creare un contesto favorevole alla crescita economica del Paese e al rilancio della propria competitività.

1.1.3. Contesto interno

Il Ministro ha conferito, con Decreto del 22 gennaio 2024, l'incarico di titolare, in forma monocratica, dell'Organismo indipendente di valutazione della *performance* del Ministero delle imprese e del Made in Italy al prof. Raffaele Picaro e, in data 15 febbraio 2024, ha assunto l'incarico di Responsabile della Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance la dirigente dott.ssa Carmela Cucca.

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

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

Sotto l'aspetto organizzativo, il Ministero, guidato dal sen. Adolfo Urso, è stato dapprima interessato da un complesso processo di riorganizzazione dell'intera struttura ministeriale attraverso, rispettivamente, il DPCM 30 ottobre 2023, n. 173 recante "Regolamento di organizzazione degli uffici di diretta collaborazione del Ministro delle imprese e del Made in Italy e dell'Organismo indipendente di valutazione della performance" e il DPCM 30 ottobre 2023, n. 174 recante "Regolamento di organizzazione del Ministero delle imprese e del Made in Italy" entrambi pubblicati in Gazzetta Ufficiale del 1° dicembre 2023 ed entrati in vigore il 16 dicembre successivo. Attraverso la portata innovativa dell'ultimo provvedimento citato, il Ministero è passato ad una struttura organizzata per dipartimenti e direzioni generali in luogo dell'articolazione per Segretariato generale e direzioni generali.

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

Al ciclo della performance 2024, connesso all'attuazione degli obiettivi programmatici definiti nel Piano integrato di attività e organizzazione adottato dall'amministrazione entro il prescritto termine del 31 gennaio ed aggiornato con Decreto Ministeriale del 26 giugno 2024 - registrato dalla Corte dei conti il 23 luglio 2024 al n. 1173, viene applicato il Sistema di misurazione e valutazione approvato con DM del 30 dicembre 2022, come aggiornato dalla DGSIF con Nota prot. 37743 del 17 giugno 2024, acquisito per le vie brevi il parere favorevole dell'OIV.

In occasione del suddetto parere in merito all'aggiornamento del SMVP per l'anno 2024, l'OIV, prendendo atto dell'analisi svolta dall'amministrazione, ha comunque raccomandato di procedere all'adeguamento del Sistema alla riorganizzazione, recependo altresì le novità normative nel frattempo intervenute.

Tale aggiornamento si è concluso a gennaio 2025 ed è stato oggetto di parere favorevole dell'OIV (cfr. Decreto OIV n.22/2024 del 18 dicembre 2024). Le previsioni contenute nel nuovo Sistema, ammesso alla registrazione il 28 gennaio 2025, sono da ritenersi applicabili a partire dal ciclo della performance 2025.

1.1.4. Organizzazione

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

Il Ministero, all'avvio del ciclo della *performance* 2024-2026 presentava l'organizzazione di cui al DPCM del 30 ottobre 2023, n. 174, articolata in quattro dipartimenti:

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

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

Di seguito viene schematizzata l'articolazione dei quattro dipartimenti:

- **Dipartimento per le politiche per le imprese**

Presso il Dipartimento per le politiche per le imprese operano:

- la Segreteria Tecnica a supporto del Comitato Attrazione Investimenti Esteri, di cui all'articolo 25 del decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2022, n. 91;
- l'Unità di missione Attrazione e sblocco investimenti di cui all'articolo 30 del decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2022, n. 91, come modificato da ultimo dall'articolo 14 del decreto-legge 22 aprile 2023 n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2023, n. 74;
- l'Unità di missione per l'attuazione degli interventi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, istituita ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del decreto-legge 21 maggio 2021, n. 77, convertito dalla legge 29 luglio 2021, n. 108.

Il Dipartimento per le politiche per le imprese è articolato in due uffici di livello dirigenziale generale:

- Direzione generale per la politica industriale, la riconversione e la crisi industriale, l'innovazione, le PMI e il Made in Italy (DGIND);
- Direzione generale per gli incentivi alle imprese (DGIAI).

- **Dipartimento per il digitale, la connettività e le nuove tecnologie**

Il Dipartimento per il digitale, la connettività e le nuove tecnologie è articolato in due uffici di livello dirigenziale generale:

- Direzione generale per il digitale e le telecomunicazioni - Istituto superiore delle comunicazioni e delle tecnologie dell'informazione (DGTEL);
- Direzione generale per le nuove tecnologie abilitanti (DGTEC).

- **Dipartimento mercato e tutela**

Il Dipartimento mercato e tutela è articolato in due uffici di livello dirigenziale generale:

- Direzione generale consumatori e mercato (DGCM);
- Direzione generale per la proprietà industriale. Ufficio italiano brevetti e marchi (DGPI-UIBM).

- **Dipartimento per i servizi interni, finanziari, territoriali e di vigilanza**

Presso il Dipartimento per i servizi interni, finanziari, territoriali e di vigilanza opera:

- l'Unità di missione a supporto del Garante per la sorveglianza dei prezzi, istituita dall'articolo 7 del decreto-legge 21 marzo 2022, n. 21, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 2022, n. 52.

Il Dipartimento per i servizi interni, finanziari, territoriali e di vigilanza è articolato in tre uffici di livello dirigenziale generale:

- Direzione generale dei servizi interni e finanziari (DGSIF);

- Direzione generale per i servizi territoriali (DGST);
- Direzione generale servizi di vigilanza (DGV).

Nell'organizzazione del Ministero sono altresì presenti articolazioni periferiche costituite da 15 Ispettorati, presenti a livello regionale, attraverso i quali si attua la vigilanza e il controllo del corretto uso delle frequenze, la verifica della conformità tecnica degli impianti di telecomunicazioni, l'individuazione di impianti non autorizzati nonché la ricerca di metodologie tecniche atte ad ottimizzare l'uso dei canali radio.

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

Il mandato istituzionale del MIMIT è concentrato sul sostegno del mondo produttivo seguendo determinate direttrici strategiche che includono il supporto alle imprese, la promozione e salvaguardia del Made in Italy, il rafforzamento dell'autonomia strategica nei settori ad alta valenza tecnologica quali quello dell'aerospazio, della difesa e delle telecomunicazioni, la semplificazione burocratica al fine di rafforzare lo stimolo agli investimenti, la tutela del mercato ed il monitoraggio dei prezzi.

1.1.4.1. Stato delle risorse

Per quanto riguarda la consistenza organica del MIMIT, la sottostante tabella confronta la dotazione organica suddivisa per aree, con quella del personale in servizio del Ministero al 31 dicembre 2024:

Qualifica / area	Dotazione organica	Personale in servizio al 31 dicembre 2024
Dirigenti I fascia	18	17
Dirigenti II fascia	107	87*
Tot. Dirigenti	***125***	***104***
Area Funzionari	1.546	1.183
Area Assistenti	1.000	456
Area Operatori	30	17
Tot. Personale	***2.576***	***1.656***

Fonte: nota DGSIF, prot. n.75546 del 23 aprile 2025

** Non sono inseriti nel computo i dirigenti PNRR con incarico ex art. 19, c.6, d.lgs. n. 165/2001, perché extra dotazione organica*

A fronte della situazione teorica sopra rappresentata, si evidenzia che al 31 dicembre 2024 le risorse di ruolo del MIMIT effettivamente in servizio ammontano ad un totale

complessivo di n. 104 unità di personale dirigenziale e n. 1.656 unità di personale appartenente alle aree funzionali.

Appare evidente il *gap* tra la dotazione organica teorica e la dotazione effettiva che si auspica venga ridotto a seguito di procedure di reclutamento.

1.2. Processo di attuazione del ciclo della *performance*

In questo paragrafo si intende dare evidenza delle principali attività e dei fatti più rilevanti intervenuti nel corso del 2024 connessi al ciclo della *performance*, considerato nel contesto integrato con l'area dell'anticorruzione e trasparenza come formulato nella sezione 2 del PIAO.

1.2.1. Pianificazione e programmazione

In relazione al ciclo della *performance* 2024-2026 hanno trovato applicazione le previsioni contenute nell'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione del Ministero delle imprese e del Made in Italy approvato con D.M. 30 dicembre 2022 così come interpretato dalla nota della DGSIF prot. n. 37743 del 17 giugno 2024.

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

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

Si fa riferimento, in particolare ai seguenti documenti:

- l'Atto di indirizzo, da cui prende avvio la pianificazione della performance organizzativa, adottato dal Ministro delle imprese e del Made in Italy, sen. Adolfo Urso il 10 aprile 2024. Nel documento sono individuate le priorità politiche sottese alle scelte strategiche dell'amministrazione costituendo la base per la programmazione degli obiettivi e dell'azione del Ministero per l'anno in riferimento e per il triennio successivo, in coerenza con la programmazione economica e finanziaria e con il ciclo del bilancio;
- la Nota integrativa a Legge di bilancio per il triennio 2024-2026;
- il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvato con Decreto del Ministro delle imprese e del Made in Italy del 31 gennaio 2024 e aggiornato con Decreto Ministeriale del 26 giugno 2024. Si evidenzia che il PIAO 2024 del MIMIT include la Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione (Direttiva di 1° livello) con la quale il Ministro ha assegnato gli obiettivi alla responsabilità individuale dei dirigenti preposti agli uffici dirigenziali di livello generale (Centri di responsabilità), ai Direttori Generali nonché ai titolari di incarichi ispettivi, di consulenza, studio e ricerca qualora il Titolare di incarico non sia incardinato in un CdR.
- la Direttiva di 2° livello attraverso la quale, come previsto nel SMVP vigente per il 2024, i Direttori Generali hanno assegnato gli obiettivi alla responsabilità individuale dei dirigenti preposti agli uffici dirigenziali di livello non generale.

Il processo di pianificazione dei documenti che integrano il PIAO è stato condizionato dagli effetti conseguenti all'entrata in vigore dei decreti di riorganizzazione su menzionati.

Si sono, infatti, susseguite due diverse pianificazioni: con DM del 31 gennaio 2024 è stato adottato il PIAO con riferimento ai soli obiettivi specifici di performance organizzativa di competenza dei CDR, considerato che la procedura per la gestione e il conferimento degli incarichi dirigenziali non era stata ancora completata; con DM del 26 giugno 2024 il PIAO è stato integrato con la programmazione anche degli obiettivi dei dirigenti di livello non generale.

Al formale avvio della pianificazione ha fatto seguito la formulazione di indicazioni metodologiche da parte di questo OIV che, con il decreto n° 14 del 13 giugno 2024, ha analizzato la deliberazione della Corte dei Conti del 13 maggio 2024, n.62/2024/G emessa dalla Sezione centrale di controllo sulla gestione delle amministrazioni dello Stato all'esito della Camera di consiglio del 17 aprile 2024, trasmessa dalla Corte dei Conti con nota prot. 20246 del 15 maggio 2024. A seguito dell'analisi, lo scrivente OIV si è raccomandato con l'Amministrazione di adottare obiettivi realmente sfidanti, in grado di generare effettivo valore pubblico in coerenza con l'integrazione sostanziale voluta dal PIAO; nonché di prevedere, con il supporto della Struttura tecnica, in occasione dei monitoraggi intermedi, che eventuali obiettivi delle strutture apicali (Capidipartimento e Direzioni Generali), i cui target risultassero raggiunti/prossimi al raggiungimento - sintomatico del carattere non sfidante - fossero segnalati agli interessati, al fine di consentire loro di intervenire con eventuali correttivi.

Nel corso dell'anno questo OIV, con nota prot. 15293 del 19 luglio 2024 indirizzata ai Capidipartimento ed ai Direttori generali, comunicava che, nell'ambito del monitoraggio intermedio, così come previsto dal SMVP vigente, si sarebbe proceduto a riscontrare la qualità degli obiettivi ed il loro carattere sfidante attraverso un set di verifica, ai sensi dell'articolo 5 del d.lgs. n.150/2009. Inoltre, con la nota prot. 16536 del 2 agosto 2024, lo scrivente ha proposto la costituzione di un tavolo tecnico coordinato dalla Dirigente Responsabile della Struttura tecnica per la misurazione della performance, con la partecipazione di un rappresentante qualificato per ciascun Dipartimento e Direzione Generale, al fine di favorire un avvio corretto e condiviso delle attività di monitoraggio degli obiettivi per l'anno 2024 e di garantire il più ampio coinvolgimento degli attori interessati.

A conclusione di tale procedimento, si è considerato che, nonostante le difficoltà legate alla riorganizzazione ed alla tardività dell'avvio del ciclo della performance, si sono garantiti i servizi e sono stati assegnati obiettivi di qualità e che il cennato procedimento di analisi degli obiettivi è stato oltremodo utile in vista della pianificazione 2025, nella quale si potrà rendere tangibile il cambio di rotta sul carattere sfidante degli obiettivi.

Va altresì precisato che l'adozione dell'Atto di indirizzo al termine del processo di riorganizzazione ha comportato che, in sede di inserimento dei dati per le Note integrative agli stati di previsione della spesa relative al bilancio finanziario 2024-2026 nel portale RGS-Note integrative, sia stata inizialmente inserita la comunicazione di assenza delle priorità politiche con relativa motivazione, rappresentata dal perfezionamento in corso dell'Atto di indirizzo per la definizione delle priorità politiche del Ministero per il 2024 e il

triennio 2024-2026 e dal completamento, in quel momento ancora in itinere, del processo di riorganizzazione.

Anche per la pianificazione della *performance* 2024, sono stati individuati indicatori trasversali comuni a tutte le strutture del Ministero, tesi a traguardare aspetti specifici dell'attività amministrativa.

Come da nota prot. n. 18307 del 14 maggio 2024, la DGSIF, accogliendo le proposte di questo OIV, ha individuato gli indicatori trasversali come di seguito specificati.

1) **Indicatori trasversali comuni ai Dipartimenti, alle Direzioni Generali, alle Divisioni/Uffici, da inserire obbligatoriamente:**

   a) Rilievi in merito alla non corretta attuazione della disciplina in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione;
   b) Grado di realizzazione delle misure previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
   c) Standardizzazione o semplificazione dei processi organizzativi o delle procedure operative dell'unità organizzativa di appartenenza;
   d) Sviluppo delle conoscenze e delle competenze all'interno dell'unità organizzativa di appartenenza;
      Grado di realizzazione delle misure volte al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica.

2) **Ulteriore indicatore trasversale (peso minimo pari ad almeno 30%) a carico dei dirigenti che hanno responsabilità nel pagamento di fatture commerciali:**

   a) Tempestività dei pagamenti.

3) **Ulteriore indicatore trasversale PNRR (peso minimo pari ad almeno 4%) da inserire obbligatoriamente da parte delle strutture competenti in materia:**

   a) grado di realizzazione delle milestone e dei target relativi agli interventi di competenza del MIMIT.

Per quanto riguarda l'uso della piattaforma "Performance" in questa fase del ciclo della performance, come sarà meglio evidenziato nel paragrafo "1.2.4 Struttura tecnica e infrastruttura di supporto", è stato necessario adeguare la piattaforma performance alla nuova struttura organizzativa.

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

La pianificazione della *performance*, a causa dei tempi richiesti dall'effettiva implementazione del nuovo assetto organizzativo, si è realizzata in due successivi momenti:

- con l'adozione del PIAO, approvato con DM del 31 gennaio 2024 e pubblicato in pari data, contenente la pianificazione degli obiettivi specifici, distinti per ciascun CdR;
- con successiva integrazione, approvata con DM del 26 giugno 2024 e pubblicata in pari data, contenente la pianificazione degli obiettivi operativi dei CdR, dei direttori generali, degli incarichi di studio, consulenza e ricerca, dei dirigenti di livello non generale. In tale aggiornamento è stata inclusa la Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione (Direttiva di primo livello), attraverso la quale, secondo il SMVP vigente per il 2024, vengono assegnati gli obiettivi di performance alla responsabilità individuale dei titolari di CdR e di incarichi di studio, consulenza e ricerca.

In particolare, in linea con la normativa vigente, il PIAO 2024 del MIMIT è strutturato in quattro sezioni:

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

Il documento si compone, altresì, di 15 allegati di cui i primi tre inerenti alla pianificazione della performance. Si tratta delle schede degli obiettivi specifici, di quelle degli obiettivi operativi di CdR e dei titolari degli incarichi di studio, consulenza e ricerca che, come sopra cennato, sostanziano la direttiva di primo livello, e di quelle degli obiettivi operativi divisionali.

Gli allegati da 4 a 8 riguardano la pianificazione triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, da 9 a 13 la pianificazione in materia di lavoro agile, formazione del personale, fabbisogni del personale, l'allegato 14 è inerente alla pianificazione biennale degli acquisti in gestione unificata, l'allegato 15, infine, è relativo alla pianificazione triennale delle azioni positive.

La pianificazione a livello divisionale si è perfezionata con l'adozione delle direttive di secondo livello da parte dei titolari dei CdR. Secondo il SMVP vigente per il 2024, infatti, entro 30 giorni dall'adozione del PIAO, i titolari degli uffici dirigenziali di livello generale assegnano gli obiettivi di performance alla responsabilità individuale dei dirigenti preposti agli uffici dirigenziali non generali attraverso un decreto direttoriale cui è annessa la scheda n. 6 del SMVP.

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

novembre 2023 e dalla Direttiva del 24 gennaio 2024 in tema di sviluppo dei processi di formazione del capitale umano.

Si apprezza, altresì, lo sforzo dell'Amministrazione di dare applicazione alle indicazioni espresse dalla RGS tramite la nota circolare n. 1 del 3 gennaio 2024, individuando un apposito indicatore, che misura la tempestività dei pagamenti delle fatture commerciali da parte di quei dirigenti responsabili delle stesse.

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

L'intera pianificazione, nelle more dell'adeguamento della piattaforma informatica al nuovo assetto organizzativo, è stata effettuata ricorrendo alla compilazione di fogli Excel, acquisiti e verificati dalla DGSIF (*infra paragrafo 1.2.4*.).

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

Anche in relazione al ciclo 2024-2026, il raccordo tra la programmazione della *performance* e la programmazione triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato realizzato seguendo un modello procedurale ormai consolidato negli ultimi anni, consistente nell'inserimento di indicatori trasversali specifici in materia nell'ambito della pianificazione operativa, sia a livello di CdR che a livello divisionale.

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

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

Sulla base delle considerazioni appena esposte e considerato il suggerimento in tal senso formulato nella Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni per l'anno 2023, si prende atto favorevolmente dell'orientamento dell'Amministrazione a rendere strutturali tali due indicatori estendendoli ad ogni articolazione del Ministero, eliminando ogni profilo di facoltatività o alternatività in merito al loro inserimento nell'ambito della pianificazione operativa della performance.

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

Il processo di integrazione del ciclo della performance con il ciclo del bilancio di previsione si è snodato attraverso la sequenza temporale delle due fasi di predisposizione della Nota integrativa a Disegno di legge di bilancio e a Legge di bilancio, concomitante al processo di pianificazione della performance.

La predisposizione della Nota Integrativa a Legge di bilancio si è svolta in concomitanza con lo svolgimento dell'iter tecnico–amministrativo teso al perfezionamento della riorganizzazione della struttura ministeriale di cui al DPCM n. 174/2023 che, prevedendo un'articolazione per Dipartimenti quali Centri di responsabilità amministrativa, in sostituzione della struttura organizzata per Segretariato e Direzioni generali, ha riverberato i propri effetti anche in seno alla configurazione della Nota integrativa.

Si è reso pertanto necessario procedere, in coordinamento con la Ragioneria generale dello Stato, alla individuazione di soluzioni operative che consentissero all'amministrazione, pur in un quadro di transitorietà delle scelte adottate nelle more del completamento del processo di riorganizzazione in corso, di assolvere ai propri impegni rispetto alla compilazione del documento in oggetto.

Nella Nota integrativa a Legge di bilancio, risultavano confermati e riportati dalla Ragioneria generale dello Stato gli obiettivi strategici già inseriti per la fase a Disegno di legge di bilancio, riattribuiti per competenza ai Dipartimenti che hanno assorbito le relative competenze già in capo alle ex Direzioni generali. I Dipartimenti hanno provveduto a modificare e ad eliminare quegli obiettivi che oggettivamente risultavano non più coerenti con la nuova struttura organizzativa oppure non più perseguibili, tenendo comunque in conto la necessità di assicurare la continuità amministrativa e di una adeguata ponderazione degli obiettivi, in coerenza sia con le risorse finanziarie allocate negli stati di previsione della spesa sia con la nuova *mission* del Ministero.

In fase di predisposizione della Nota integrativa a Legge di bilancio, si è ritenuto di segnalare ai CDR alcune criticità nella definizione di obiettivi indicatori e target, anche al fine di assicurare l'allineamento alle osservazioni formulate dalla RGS con nota prot. 285672 del 15 dicembre 2023 recante "Analisi delle note integrative allegate al Disegno di Legge di Bilancio 2024-2026". L'OIV ha ritenuto tali criticità superate alla luce degli adeguamenti da parte dei CDR e delle motivazioni addotte nel caso non fosse stato possibile addivenire al suddetto adeguamento (giusto Decreto OIV, n.1 del 26 gennaio 2024).

Inoltre, in tale fase, come sopra specificato, la definizione delle priorità politiche era ancora in corso; l'Atto di indirizzo è stato firmato il 10 aprile 2024 (reg. CdC 17 maggio 2024) e quindi la Nota Integrativa è stata recentemente aggiornata in fase di rendiconto dell'esercizio finanziario 2024.

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

L'integrazione tra il ciclo della performance e il ciclo del bilancio è stata realizzata, in ossequio a quanto previsto dal SMVP vigente nell'anno in riferimento, assicurando la perfetta coerenza degli obiettivi strategici con quelli specifici. Secondo il SMVP, infatti, "gli obiettivi specifici del Piano possono coincidere con quelli strategici della Nota integrativa, oppure essere formulati attraverso una opportuna aggregazione o selezione di questi ultimi". A tale riguardo, si rileva che, per il 2024, tutti gli obiettivi specifici della performance dei Dipartimenti del MIMIT coincidono perfettamente con quelli strategici, fatta eccezione di n.1 obiettivo del Dipartimento per i servizi interni, finanziari, territoriali e di vigilanza che, pur non essendo coincidente, risulta comunque coerente con gli obiettivi strategici inseriti in Nota Integrativa.

Per quanto concerne l'aspetto finanziario, si evidenzia che a fronte di uno stanziamento complessivo di competenza pari a € 18.256.144.638, il 96,89% delle risorse (€ 17.635.133.690,00) è costituito da investimenti in favore del sistema produttivo. Le risorse destinate, invece, al funzionamento della macchina amministrativa incidono solo per il 1,52% del totale (€ 278.133.803,00). Risulta che il 99,3% delle risorse assegnate al Ministero dalla Legge di bilancio 2024 sono associate agli obiettivi di performance confluiti nel PIAO.

Risultano non associati alle risorse stanziate, rispetto a quanto riportato nella Nota integrativa a Legge di bilancio nell'ambito della pianificazione strategica, l'obiettivo strutturale del CdR Gabinetto e i fondi da ripartire alimentati dal riaccertamento dei residui passivi perenti.

1.2.4. Performance organizzativa

In relazione al ciclo della *performance* 2024 il Ministero ha definito nel PIAO 14 obiettivi specifici, in coerenza con il piano degli obiettivi strategici inseriti nella Nota integrativa a Legge di bilancio ai quali si aggiungono due obiettivi nell'ambito del Programma 7.1 - Indirizzo politico. A livello, invece, di programmazione operativa sono stati definiti 4 obiettivi assegnati ai CdR, 15 obiettivi assegnati ai direttori generali e 102 obiettivi

assegnati ai titolari delle strutture dirigenziali di livello non generale nelle quali gli stessi sono articolati (divisioni/uffici).

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

Per quanto riguarda gli indicatori 2024, la tabella che segue ne indica numero complessivo e tipologia secondo i dati restituiti dall'applicativo "Performance".

Tabella C: tipologia di indicatori 2024

Classificazione	Indicatori specifici		Indicatori di CdR, di DG, di UM e di Incarichi di studio		Indicatori divisionali	
Efficacia	1	3%	101	59%	518	64%
Efficienza	1	3%	16	9%	83	10%
Impatto	7	19%	6	3%	6	1%
Stato delle risorse	1	3%	38	22%	196	24%
Indicatore di risultato (output)	26	72%	7	4%	2	0%
(Campo vuoto)	0	0%	4	2%	3	0%
Totale	36	100%	172	100%	808	100%

Fonte: elaborazione interna della Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance sullo stato degli obiettivi al 31 dicembre 2024 – estrazione da piattaforma "Performance"

Rispetto alla pianificazione 2023, anche considerando il diverso assetto organizzativo, si osserva un generale incremento degli indicatori. In particolare, gli indicatori connessi agli obiettivi operativi apicali (CdR, DDGG) hanno subito un significativo incremento, 167 (di cui 32 associati agli obiettivi operativi di CdR) a fronte dei 109 indicatori di CdR inseriti nel Piano 2023, ed un incremento di quelli associati agli obiettivi divisionali, 808 a fronte di 713.

Per quanto, invece, riguarda, la tipologia, dal raffronto con gli indicatori associati agli obiettivi specifici inseriti nel PIAO 2024 si conferma il trend peggiorativo risultando che nel PIAO 2024 solo il 19% degli indicatori complessivamente inseriti sono di impatto a fronte del 22% rilevato nell'anno pregresso (e del 32% nel 2022). Tale elemento si inserisce in

un quadro negativo rappresentato dalla difficoltà per l'Amministrazione di recepire le raccomandazioni espresse sia dal Dipartimento della funzione pubblica che dalla Ragioneria generale dello Stato circa l'opportunità di un maggiore utilizzo di indicatori capaci di rappresentare all'utenza esterna l'impatto delle politiche attuate dal Ministero in seno alla propria missione istituzionale; difficoltà confermata negli ultimi anni in cui si è osservato il passaggio da un sia pur timido miglioramento ad un deciso peggioramento nell'anno in riferimento.

Si evidenzia, inoltre, che risulta non inserita la tipologia di 4 indicatori connessi ad obiettivi operativi apicali (in miglioramento rispetto agli 8 del 2023) e di 3 indicatori afferenti ad obiettivi divisionali (in miglioramento rispetto ai 12 del 2023). Si apprezza, pertanto, lo sforzo volto a superare una criticità che si reitera nel tempo, tra l'altro anche nell'ambito della pianificazione inserita in Nota integrativa, di cui si auspica il definitivo superamento.

Anche nel PIAO 2024 si osserva il collegamento di tutte le priorità politiche individuate nell'Atto di indirizzo agli obiettivi di *performance*, criterio da considerarsi ormai consolidato e strutturato avendo caratterizzato il processo di pianificazione degli ultimi cicli.

1.2.5. Performance individuale

Come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance* vigente nel 2024, l'assegnazione degli obiettivi individuali è stata perfezionata ai diversi livelli gerarchico-funzionali attraverso l'utilizzo delle apposite schede allegate al Sistema stesso, secondo il seguente *iter*:

- da parte del Ministro ai dirigenti preposti ai Dipartimenti, agli uffici dirigenziali di livello generale e ai titolari di incarichi ispettivi, di consulenza, studio e ricerca, in concomitanza con l'adozione della Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione. La struttura delle schede di assegnazione incluse nella Direttiva di I livello è riportata in allegato al SMVP (schede 4 e 5);
- da parte dei titolari di CdR ai dirigenti preposti agli uffici dirigenziali di livello generale delle rispettive strutture, in concomitanza con l'adozione della Direttiva di II livello. La struttura delle schede di assegnazione incluse nelle Direttive di II livello è riportata in allegato al SMVP (scheda 6);
- da parte dei titolari degli uffici dirigenziali di livello generale ai dirigenti preposti agli uffici dirigenziali di livello non generale delle rispettive strutture, in concomitanza con l'adozione della Direttiva di II livello. La struttura delle schede di assegnazione incluse nelle Direttive di II livello è riportata in allegato al SMVP (scheda 6);
- per il personale appartenente alle aree funzionali, entro 30 giorni dall'adozione della Direttiva di II livello, i dirigenti assegnano gli obiettivi alla responsabilità individuale dei dipendenti appartenenti alle proprie unità organizzative. Laddove non diversamente stabilito dal dirigente, si intendono assegnati alla responsabilità individuale del dipendente gli obiettivi dell'unità organizzativa cui appartiene, realizzando quindi una responsabilità di gruppo, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 9, comma 2, lettera a, del D.lgs. n. 150/2009.

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

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

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

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

Non sono, al momento, disponibili i dati riguardanti la distribuzione delle fasce di merito del personale per l'anno 2024, pertanto non è possibile formulare considerazioni in ordine all'adeguatezza della previsione riguardante la capacità di differenziazione dei giudizi, cui si è appena fatto cenno, ai fini del superamento della criticità rappresentata dall'elevata percentuale di personale concentrato nella fascia di merito più alta, da valutare in rapporto all'attuazione della disposizione sopra richiamata di cui all'art. 9, comma 1, lett. d. del D.lgs. 150/2009 in merito alla significativa differenziazione dei giudizi.

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

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

Nel corso dell'anno 2024, si sono succedute interlocuzioni in proposito tra la Corte e lo scrivente, come già evidenziate nella precedente Relazione, concluse con la nota prot. n. 8025 del 16 aprile 2024 con la quale questo OIV ha comunicato i dati consolidati, così come riportati, per l'annualità 2020, dal prospetto pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale, e acquisiti, per le annualità 2021 e 2022, dalla Direzione generale competente con note prot. n. 7872 del 15 aprile 2024 e n. 7983 del 16 aprile 2024.
Al fine di dare seguito alle indicazioni fornite dalla Corte dei Conti nell'ambito della succitata indagine, lo scrivente OIV si è raccomandato con l'Amministrazione di adottare obiettivi realmente sfidanti in grado di misurare l'effettivo valore pubblico, attraverso un'intensa attività di collaborazione con i CdR, come già descritto nel paragrafo 1.2.1.

1.2.6. Struttura tecnica e infrastruttura di supporto

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

Il processo di consuntivo relativo al 2023 è stato gestito attraverso la piattaforma *Performance,* mentre per la pianificazione per il 2024 è stato necessario provvedere ad azioni di surroga ed aggiornamento perché il supporto informatico risultasse coerente con la nuova struttura organizzativa del Ministero.

In particolare, è stato necessario coordinare tali azioni con l'aggiornamento del sistema HRM – base dati relativa alle risorse umane – in attesa che tutti i dirigenti di livello non generale prendessero servizio (ai sensi dell'art. 9, comma 3, del DPCM 174/2023) e venissero sanate alcune incongruenze formali che hanno richiesto interventi amministrativi non possibili per i servizi informatici.

Si è rivelato necessario anche l'intervento della società che manutiene il sistema per implementare la nuova struttura organizzativa. Inoltre, a seguito della riorganizzazione, sono stati definiti due tipologie di uffici di secondo livello: gli uffici di staff del Capo Dipartimento e le divisioni sottostanti le DDGG. Anche per questi uffici sono state definite nuove regole per descrivere l'inserimento informatico di queste strutture nell'organigramma. La nuova struttura organizzativa ha richiesto l'adeguamento del flusso approvativo della pianificazione (e, in prospettiva, dei monitoraggi) con l'inserimento di

ulteriori stadi di approvazione (per il referente di dipartimento e il Capodipartimento) prima dello stadio di presa visione dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Per quanto riguarda specificatamente il processo di pianificazione, in considerazione della tempistica necessaria per i suddetti aggiornamenti, si è reso necessario procedere alla pianificazione e alla predisposizione del PIAO utilizzando un format consistente in un file Excel opportunamente vincolato funzionale al caricamento massivo nel sistema informatici, volto ad evitare un doppio inserimento di dati. Le successive fasi di monitoraggio e consuntivo sono state eseguite sulla piattaforma aggiornata e precaricata con i dati forniti con il suddetto format in fase di pianificazione.

È stato previsto di mettere in sicurezza la struttura informatica e i dati per il 2023 e renderli consultabili in sola lettura al fine di evitare interferenze con la nuova struttura derivante dal DPCM 174/2023.

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

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

Attualmente l'area *Performance* viene utilizzata per la definizione di obiettivi e indicatori, per effettuare il monitoraggio periodico, per eventuali riprogrammazioni e per le attività di consuntivazione.

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

Il sistema consente di distribuire le attività tra tutti gli uffici del Ministero mediante un sistema di permessi differenziati di accesso e un flusso approvativo.

Per quanto riguarda, in particolare, il controllo di gestione lo scrivente Organismo, con nota prot. n. 5535 del 13 marzo 2024, ha chiesto di poter conoscere le modalità attraverso le quali la progettazione, l'organizzazione e il funzionamento del controllo di gestione saranno implementate in questa Amministrazione, atteso il processo di riorganizzazione di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 30 ottobre 2023, n. 174. A tale proposito, nel corso del 2024, è stato implementato dal Dipartimento per i Servizi Interni, Finanziari, Territoriali e di Vigilanza, in via sperimentale, un progetto a valere sul "Fondo risorse decentrate, sessione 2024" con lo scopo di creare un valido strumento in grado di supportare le decisioni delle proprie strutture, nella ricerca delle condizioni di efficienza e di efficacia, in vista del raggiungimento degli obiettivi strategici e trasversali delle Direzioni Generali e del Dipartimento. Si auspica che il progetto sperimentale implementato al fine di garantire il perseguimento dell'obiettivo di incrementare l'efficienza, l'efficacia e l'economicità dell'azione amministrativa delle direzioni generali che compongono il

Dipartimento succitato, ove fosse stato traguardato lo scopo, possa essere esteso anche alle altre strutture del Ministero.

A tal proposito giova ricordare che al fine di implementare un efficace ed efficiente controllo di gestione, effettivamente aderente allo scopo del MIMIT di supportare i decisori pubblici nell'operare scelte coerenti con la mission istituzionale e nel sostenere i processi di pianificazione, monitoraggio e controllo dell'azione pubblica, funzionalmente connesso agli obiettivi di performance di cui al d.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii., nonché agli obiettivi di cui al Piano Anticorruzione di cui alla Legge 190/2012 e ss.mm.ii., è necessario effettuare una ragionata e condivisa mappatura dei processi per macro–aree di attività altamente rappresentative dell'impegno amministrativo profuso, misurato attraverso indicatori che non rilevino esclusivamente lo stato delle risorse.

In merito alla Struttura tecnica per la misurazione della *performance* a supporto dell'OIV, in termini sia di risorse umane e finanziarie che di competenze professionali disponibili, si rileva che nell'arco del 2024, due risorse con profilo giuridico sono state trasferite presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri ed una risorsa, sempre con profilo giuridico, è stata acquisita, a seguito dello scorrimento della graduatoria del concorso pubblico, per titoli ed esami, per il reclutamento di 296 unità di personale a tempo indeterminato da inquadrare nell'Area III, posizione economica F1 nel ruolo del personale del MEF. Alla data del 31 dicembre 2024, pertanto, la dotazione di personale effettivamente in servizio risulta pari a una risorsa di livello dirigenziale e n.7 risorse appartenenti alle aree funzionali rispetto alle n.10 previste nella dotazione organica teorica.

1.2.7. Prevenzione della corruzione e trasparenza

1.2.7.1. Prevenzione della corruzione

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

Stante il cambiamento organizzativo del Ministero di cui sopra, è stata effettuata una ricognizione dei processi con particolare riguardo alle nuove competenze del MIMIT. In concomitanza con lo svolgimento del processo di programmazione della sottosezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione" del PIAO 2024, il dicastero ha provveduto a perfezionare l'attività di programmazione triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza confluita nella sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del predetto documento di pianificazione. Con comunicazione del RPCT del 22 gennaio del 2024 è stata formulata la richiesta ai CdR di esprimere il proprio avviso sulle proposte di schede di rischio condivise e riferite ai processi degli uffici di rispettiva competenza, formulando eventuali proposte di modifica o di integrazione o qualsiasi emendamento ritenuto opportuno, al fine di includerle come allegato all'interno del PIAO. La sottosezione anticorruzione del PIAO si completa, inoltre, con quattro ulteriori allegati costituiti dalla direttiva in materia di *whistleblowing*, la direttiva in materia di rotazione, la direttiva in materia di *pantouflage*, la direttiva in materia di inconferibilità, incompatibilità e conflitto di interessi e il flusso attività trasparenza.

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

Tale scambio costante tra il RPCT e l'OIV ha caratterizzato, quindi, l'attività di monitoraggio culminata nelle rilevazioni periodiche al 30 settembre e al 30 novembre, a seguito delle quali il RPCT, nella Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'art. 1, comma 14 della legge 190/2012, pubblicata entro il prescritto termine prorogato del 31 gennaio 2025, ha dichiarato:

- che non si sono verificati eventi corruttivi aventi rilevanza penale nell'anno di riferimento;
- di aver mappato tutti i processi afferenti alle aree prioritarie come individuate nel PNA 2022.

Nella medesima relazione, il RPCT ha altresì dichiarato che la nuova organizzazione ha comportato un *turnover* pari a circa l'80% del personale, con qualifica dirigenziale e non. In particolare, sono 89 le unità di personale con qualifica dirigenziale che hanno mutato incarico nel 2024.

Per il resto delle misure programmate, la relazione non evidenzia criticità sofferte nel corso del 2024.

Il codice di comportamento del MIMIT è stato adottato con DM del 26 aprile 2022 e risulta aggiornato alle linee guida dell'ANAC n. 177/2020 e in linea con le previsioni contenute nell'aggiornamento al D.P.R. n. 62/2013 recato dal D.P.R. n. 81/2023.

Si osserva, comunque, che nel corso dell'anno sono pervenute all'UPD n. 2 segnalazioni riguardanti la violazione del codice di comportamento per cui sono stati intentati altrettanti procedimenti disciplinari. Uno dei due procedimenti si è concluso con la comminazione di una sanzione, non espulsiva e non grave, mentre l'altro, avviato nell'ottobre 2024, è ancora in corso, così come riportato nella Nota di precisazioni del RPCT inviata all'OIV con prot. n.114 del 27 febbraio 2025.

Come già avvenuto in occasione della relazione sul funzionamento del sistema dello scorso anno, si rinnova la raccomandazione di far pervenire all'OIV ogni informazione utile inerente ai procedimenti disciplinari conclusi nel corso dell'anno, dettagliati con la tipologia delle violazioni contestate, degli uffici interessati e dei provvedimenti emessi. Lo scopo è quello di consentire una verifica sulla applicazione delle conseguenze ad essi connessi nel processo di valutazione della performance del personale interessato, anche alla luce del SMVP vigente per il 2024. Inoltre, determinante far pervenire all'OIV l'esito delle istruttorie in corso al momento della redazione della Relazione annuale, per l'anno 2024, del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'art. 1, comma 14 della legge 190/2012.

1.2.7.2. Trasparenza

Come previsto dall'art. 14, comma 4, lettera g del D.lgs. 150/2009 e secondo le indicazioni fornite dall'ANAC con la delibera n. 1310/2016, l'OIV è tenuto ad attestare annualmente, in base a quanto specificato dall'ANAC con apposita delibera annuale, l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" dei siti istituzionali delle amministrazioni tenute, avendo cura di verificare, oltre alla effettiva pubblicazione, la completezza, l'aggiornamento e l'apertura del formato dei dati pubblicati.

Sulla base della Delibera ANAC n. 213 del 23 aprile 2024 e del successivo Atto del Presidente ANAC del 1° giugno 2024 su "Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2024 e attività di vigilanza dell'Autorità", ratificato con delibera ANAC n.270/2024, l'OIV, con il supporto della Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della performance, ha convalidato, mediante l'applicativo web ANAC, in data 10 luglio 2024, la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencato nella scheda verifiche al 31 maggio 2024.

Tali verifiche, circa l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di pertinenza dell'anno 2023, hanno riguardato le sezioni individuate nel succitato Atto e, più precisamente:

- Consulenti e collaboratori (art. 15)
- Performance (art. 10, co. 8, e art. 20)
- Enti controllati (art. 22)
- Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici (artt. 26-27)
- Beni immobili e gestione patrimonio (art. 30)
- Controlli e rilievi sull'amministrazione (art. 31)
- Servizi erogati (art. 32)
- Pagamenti dell'amministrazione (artt. 4-bis, 33, 36 e 41, co. 1)
- Pianificazione e governo del territorio (art. 39)

Già in questa prima fase ci sono state continue interazioni con il RPCT confluite nello scambio delle note RPCT prot. n. 221 del 17 luglio 2024 e OIV prot. n. 15859 del 26 luglio 2024.

L'attestazione dell'OIV, completa della griglia di rilevazione, è stata pubblicata dal RPCT nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale MIMIT il 10 luglio 2024.

Fin dal 16 luglio 2024, l'OIV ha avviato l'attività di monitoraggio finalizzato alla verifica entro il 30 novembre della risoluzione di tutte le incongruenze rilevate al 31 maggio. Il 29 ottobre 2024, è stato verificato, mediante ispezione della sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale MIMIT, che erano state apportate – anche a seguito di contatti informali con lo staff di RPCT - numerosi aggiornamenti, sanando la maggior parte delle situazioni di criticità evidenziate nella precedente rilevazione.

Con la nota prot. n. 314 del 15 ottobre 2024 indirizzata all'OIV e con la nota e-mail del 18 novembre 2024 (prot. OIV n. 25237 del 09 dicembre 2024) indirizzata al Dirigente di questa STP, l'RPCT ha inteso superare le questioni ancora in sospeso relative a

"Consulenti e collaboratori", a "Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici" e, principalmente, agli "Enti controllati".

Per quanto riguarda l'obbligo "dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione", con riferimento normativo "Art. 15, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013" nell'ambito della sezione "Consulenti e collaboratori" che sono state rappresentate al RPCT in data 23 ottobre 2024 ma che appaiono di difficile soluzione essendo incarichi relativi al 2023, si è ritenuto che le informazioni richieste dall'obbligo fossero disponibili nei curricula oltre che per esplicita dichiarazione.

Con l'ultima rilevazione al 07 gennaio 2025, l'OIV ha concluso le operazioni con l'inserimento dei dati nel sistema alla medesima data ed ha trasmesso al RPCT, in data 7 gennaio 2025 con nota prot. n. 177, il documento di attestazione, completo della scheda delle verifiche di rilevazione, per la pubblicazione nell'apposita sottosezione della sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale MIMIT, pubblicazione avvenuta in data 8 gennaio 2025. Lo scrivente ha altresì trasmesso al Signor Ministro, per il tramite dell'Ufficio di Gabinetto, il Decreto n. 23 di rep. OIV del 13 gennaio 2025 per dare atto dell'attività svolta.

Infine, in riferimento alla delibera ANAC n. 495 del 25 settembre 2024, l'OIV ne ha fatto oggetto della nota prot. n. 25761 del 16 dicembre 2024, con la quale ha portato all'attenzione dell'Amministrazione l'importanza del nuovo processo di validazione dei dati prima della pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, con conseguente necessità di individuare i soggetti validatori di tali dati attraverso idoneo atto organizzativo ed una formazione mirata. Ha ricordato che con la delibera sono stati approvati 3 schemi di pubblicazione, ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 ed il recepimento è stato fissato entro 12 mesi dalla pubblicazione della delibera stessa.

Nella stesura del PIAO 2025, sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", il RPCT, illustrando i punti prioritari per il prossimo triennio e le azioni da intraprendere, ha citato l'attuazione della delibera ANAC n. 495 del 25 settembre 2024.

1.2.8. Coinvolgimento degli stakeholder

Il coinvolgimento degli *stakeholder*, considerate le funzioni del Ministero e la varietà di *stakeholder* coinvolti, rappresenta un tema particolarmente rilevante. L'Amministrazione svolge un dialogo costante con i vari soggetti coinvolti nelle attività dei Dipartimenti. Si evidenzia, inoltre, che il Ministero valorizza il principio della partecipazione dei cittadini al processo di misurazione e valutazione della performance, attraverso la cosiddetta valutazione partecipativa. A tale proposito, si osserva anzitutto che il modello introdotto per la prima volta, in attuazione delle Linee guida n. 4/2019 del Dipartimento della funzione pubblica e degli artt. 7, comma 2, lett. c, 8 e 19-bis del D.lgs. n. 150/2009 (come modificato dal D.lgs. n. 74/2017), in seno al SMVP approvato con DM del 6 luglio 2020, è stato consolidato nell'ambito dei successivi aggiornamenti del Sistema stesso, potendo, pertanto, essere considerato un istituto strutturale nell'ambito del processo di

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

Per quanto attiene al ciclo della performance 2024, considerato il SMVP vigente, tenuto conto del decreto di repertorio OIV n. 19 del 7 novembre 2024, con il quale sono state approvate le procedure interne di coinvolgimento di cittadini, utenti e stakeholder, ex art.19-bis del d.lgs. 150/2009, pubblicate sul sito web del MIMIT al link: https://www.mimit.gov.it/it/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-sull-amministrazione/atti-oiv/altri-atti, al fine di dare avvio alla procedura, lo scrivente ha inviato la nota n. 5183 del 10 marzo 2025 ai Capi Dipartimento per richiedere gli elementi utili a definire l'esatto perimetro dei risultati 2024 e degli obiettivi 2025 da porre in consultazione, nell'ambito di quelli assegnati a ciascun Centro di Responsabilità. I CdR hanno fornito il riscontro richiesto individuando quali obiettivi specifici intendessero porre in consultazione per le finalità prima citate. Si rimanda alla pagina https://www.mimit.gov.it/it/consultazione-performance per ulteriori dettagli sulle indagini in corso di realizzazione.

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

1.2.9. Carta dei servizi e relativi standard di qualità - definizione e gestione

I servizi e i relativi *standard* qualitativi del Ministero delle imprese e del Made in Italy sono soggetti, ex delibere Anac n. 88/2010 e n. 3/2012, a ricognizione annuale entro il 31 gennaio di ogni anno.

Al fine di aggiornare il DM 30 gennaio del 2017 e continuare nell'attività di raccolta e monitoraggio degli standard di qualità dei servizi erogati all'utenza, lo scrivente, facendosi parte attiva nel processo, con nota n. 7221 del 04 aprile 2024 ha chiesto alle articolazioni interne del ministero coinvolte nella procedura di fornire gli elementi utili, prestando particolare attenzione: 1) all'attualità del servizio in tutte le modalità riportate e alla sua denominazione/descrizione; 2) all'introduzione di nuove schede per i servizi eventualmente non elencati; 3) all'aggiornamento dell'anagrafica delle articolazioni competenti secondo la riorganizzazione amministrativa; 4) all'inserimento delle modalità di erogazione e degli altri campi ritenuti rilevanti, dei riferimenti normativi nonché delle tabelle contenenti gli indicatori, le dimensioni della qualità adottate, le eventuali modalità di pubblicazione, le formule ed i relativi valori standard, tenendo conto della normativa e delle delibere ANAC vigenti. L'iter procedimentale si è concluso con la pubblicazione del DM 24 maggio 2024, nell'apposita sezione di Amministrazione trasparente del sito web istituzionale, https://www.mimit.gov.it/it/amministrazione-trasparente/servizi-erogati.

Allo stato attuale, la predetta attività è in corso ed è utile evidenziare che lo scrivente OIV, con nota 2259 del 31 gennaio 2025, ha chiesto alle articolazioni interne del dicastero coinvolte nella procedura di voler comunicare i servizi erogati all'utenza da includere nella Carta dei servizi del MIMIT per l'anno 2025, cogliendo l'occasione per evidenziare ai Capi Dipartimento la necessità che sia adottata e pubblicata la Carta dei servizi del MIMIT, a

vantaggio di una migliore integrazione tra *standard* di qualità e ciclo della *performance* ed al fine di renderla coerente con le disposizioni normative, incluse quelle recate dal D.Lgs. n. 222/2023, art. 7. A tal fine, è stato costituito un Tavolo tecnico, individuando uno o più rappresentanti delle strutture del Ministero. Tra le novità introdotte, in via sperimentale, si è fatta richiesta di integrare nelle schede relative ai singoli servizi erogati, preesistenti e di nuova introduzione, tre nuovi campi relativi ai contatti, alle indagini sul grado di soddisfazione degli utenti e alle forme di coinvolgimento dei destinatari dei servizi e degli stakeholder per rilevarne le aspettative e i valori degli standard qualitativi attesi, in accordo con quanto richiesto dalla normativa vigente. La nuova Carta dei servizi del MIMIT, la cui pubblicazione è prevista nel corso del 2025, descriverà anche gli iter procedimentali inerenti al processo di gestione degli standard di qualità, alle possibili modalità di coinvolgimento degli stakeholder, alle soluzioni organizzative per effettuare i monitoraggi infrannuali ed a consuntivo, alla gestione dei reclami e delle class action.

In materia di coinvolgimento dei cittadini e stakeholder, coerentemente a quanto previsto dal quadro normativo (art. 19-*bis*, commi 1 e 3, del D.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii e Linee guida n. 2, par. 4.4, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica), su richiesta dell'OIV *pro tempore*, fin dal 2019 è stato attivato il servizio che, attraverso la pagina *web* https://www.mimit.gov.it/it/amministrazione-trasparente/personale/oiv, gestisce le comunicazioni degli utenti esterni e dei dipendenti del MIMIT dirette all'Organismo.

La pagina *web* offre due moduli, uno riservato alla compilazione da parte dell'utenza esterna e l'altro per i dipendenti del Ministero, aggiornati per tenere conto della riorganizzazione del dicastero operata dal DPCM 30 ottobre 2023, n. 174, e della ricognizione annuale sui servizi erogati curata da questo OIV a partire dalla Nota prot. 7221 del 4 aprile 2024, che ha portato all'approvazione del DM 24 maggio 2024 sopra citato. I moduli presentano due questionari, predisposti a cura dell'OIV, attraverso i quali è possibile comunicare all'Organismo il grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati dal Ministero. Ciascun questionario propone, altresì, un campo "Note", all'interno del quale è possibile esprimere eventuali osservazioni e suggerimenti per migliorare la qualità e le caratteristiche dei servizi erogati, configurandosi, pertanto, come uno strumento "generalista" che può essere utilizzato anche come strumento per rilevare la *customer satisfaction* sulle attività ed i servizi erogati dal MMIT.

Ai sensi dell'art. 19-*bis*, commi 4 e 5, del D.lgs. 150/2009 sopra richiamato, l'OIV pubblica un *report* recante gli elementi informativi sulle segnalazioni pervenute nell'arco di ciascun anno, nel rispetto della vigente normativa in materia di protezione dei dati personali. L'Organismo ne tiene conto "*ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e in particolare, ai fini della validazione della Relazione sulla performance di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c"*.

Dall'analisi dei motivi posti a base delle segnalazioni, si rileva che lo strumento è stato utilizzato dai cittadini/utenti e dai dipendenti/utenti interni non solo per segnalare un presunto disservizio, ma anche per il desiderio di comunicare la propria soddisfazione per i

servizi di cui si è usufruito (cittadini/utenti) nonché per suggerire proposte di miglioramento in riferimento a determinate attività svolte dall'amministrazione (dipendenti).

1.2.10. Monitoraggio

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

- l'Atto di indirizzo per l'individuazione delle priorità politiche per l'anno 2024 firmato dal Ministro in data 10 aprile 2024;
- le Note integrative a Legge di bilancio per il triennio 2024-2026;
- il PIAO 2024-2026;
- il Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, approvato con D.M. 30 dicembre 2022 come aggiornato dalla DGSIF con Nota prot. 37743 del 17 giugno 2024;

Nonostante il Sistema di misurazione e valutazione preveda due monitoraggi intermedi (30 aprile e 31 agosto), l'Amministrazione ha provveduto ad effettuare il monitoraggio degli obiettivi, sia specifici che operativi, solo al 31 agosto, stante l'aggiornamento del PIAO con gli obiettivi di II livello con DM del 26 giugno 2024 - registrato dalla Corte dei conti il 23 luglio 2024 al n. 117 e, considerato, altresì, il completamento dell'adeguamento della piattaforma "Performance" alla nuova struttura organizzativa di cui ai DPCM 173 e 174 del 2023, rilasciato solo ai primi di settembre. Sono attualmente in corso le attività di validazione dei dati consuntivati al 31 dicembre e che saranno valorizzati nella Relazione sulla *performance* per il 2024.

L'attività di monitoraggio intermedio si è svolta, dunque, sulla base dei dati inseriti dai CdR nell'applicativo *Performance*, consentendo di misurare il grado di realizzazione intermedio degli obiettivi e di evidenziare, con particolare riguardo a taluni obiettivi specifici e correlati obiettivi operativi di CdR e divisionali, alcune possibilità di miglioramento, nell'ambito della verifica del carattere sfidante degli obiettivi stessi, nonché alcuni elementi di criticità incidenti sulla loro realizzabilità.

Pertanto, tenuto conto del proprio decreto n° 14 del 13 giugno 2024, considerate le successive note inviate dall'OIV e facendo seguito alle attività di *auditing* svolte dalla dirigente della STP con i referenti per la performance di ciascun Dipartimento, nell'ambito del costituito Tavolo tecnico per la verifica del carattere sfidante degli obiettivi, di cui alla nota prot. 16536 del 2 agosto 2024, lo scrivente, con decreto n. 20 del 27 novembre 2024, ha autorizzato le modifiche ai target e/o agli indicatori come richiesto dai Capidipartimento e dai Direttori Generali, stante l'invarianza in termini di valore pubblico delle modifiche così introdotte.

Si raccomanda, comunque, di voler ponderare con maggiore tempestività la necessità di provvedere alla rimodulazione di indicatori e *target* nell'arco del ciclo della *performance* al fine di poter procedere alla misurazione degli stessi in rapporto ad un arco temporale

quanto più vicino a quello in cui si articola il ciclo stesso a vantaggio di una maggiore chiarezza dei dati fruibili dall'utenza.

1.2.11. Rendicontazione

L'attività di rendicontazione, ultima fase del ciclo della *performance*, alla data del presente documento è in fase di svolgimento sia per quanto riguarda la rappresentazione nella Nota integrativa al Rendiconto generale dello Stato dei dati inerenti il piano degli obiettivi strategici, da effettuarsi entro i termini previsti da apposita circolare della RGS, che per quanto attiene alla predisposizione della Relazione sulla *performance* per il 2024 e della connessa validazione da parte dell'OIV, da pubblicare entro il 30 giugno.

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

La procedura di campionamento, formalizzata con Decreto n. 5 di rep. OIV del 12 marzo 2024 portato a conoscenza, oltre che del vertice politico, anche dei Capi Dipartimento, è stata eseguita, a cura della Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della *performance* il giorno 14 marzo 2025 presso gli uffici della Struttura stessa previa adeguata pubblicità per mezzo della nota prot. n. 5105 inviata dall'OIV ai Capi Dipartimento medesimi in data 10 marzo 2025. Successivamente lo scrivente ha provveduto, per ciascuno degli obiettivi/indicatori ad inoltrare alle articolazioni interne competenti la richiesta di elementi di informazione utili alla verifica di attendibilità dei dati sopra richiamata.

2. Proposte di miglioramento

L'analisi effettuata nel corso dell'anno 2024 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.

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

- dai dati emergenti nell'attuale fase di consuntivazione relativa al ciclo della *performance* 2024, poiché il grado medio di realizzazione dei target appare ancora

molto elevato, si evince il carattere poco sfidante di taluni di essi. Si raccomanda, pertanto, in coerenza con le indicazioni formulate dal Dipartimento della funzione pubblica, di porre particolare attenzione alla definizione di obiettivi significativamente sfidanti rispetto alle attese connesse alle politiche espresse dal vertice politico nel documento di indirizzo, altresì evitando di ricorrere all'utilizzo di indicatori ormai storicizzati;

- si raccomanda di incrementare il numero di indicatori di impatto in grado di misurare l'effettiva creazione di valore pubblico, inteso come "*miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio*", atteso l'andamento non incoraggiante osservato negli ultimi cicli di pianificazione, in virtù della loro capacità di rappresentare all'utenza esterna l'effetto reale delle politiche attuate dal Ministero in seno alla propria missione istituzionale;
- si raccomanda una particolare attenzione, in fase di pianificazione, all'inserimento della corretta tipologia degli indicatori che misurano la realizzabilità dell'obiettivo, con peculiare riguardo agli obiettivi operativi apicali;
- si ribadisce, in considerazione delle difficoltà in merito alla necessità di rimodulazione di indicatori e *target* in sofferenza segnalata in fase avanzata del ciclo della *performance*, la necessità di ponderare con maggiore tempestività la necessità di provvedere ad una loro rimodulazione al fine di poter procedere alla misurazione degli stessi in rapporto ad un arco temporale quanto più vicino a quello in cui si articola il ciclo stesso a vantaggio di una maggiore chiarezza dei dati fruibili dall'utenza;
- si rinnova la raccomandazione di far pervenire all'OIV ogni informazione utile inerente ai procedimenti disciplinari conclusi nel corso dell'anno dettagliati con la tipologia delle violazioni contestate, degli uffici interessati e dei provvedimenti emessi così da consentire una verifica sulla applicazione delle conseguenze ad essi connessi nel processo di valutazione della performance del personale interessato, anche alla luce del SMVP vigente per il 2024;
- si rinnova la raccomandazione di implementare un efficace ed efficiente controllo di gestione esteso a tutte le strutture del Ministero, funzionalmente connesso agli obiettivi di performance di cui al d.lgs. n.150/2009 e ss.mm.ii., nonché agli obiettivi di cui al piano anticorruzione *ex* L.190/2012 e ss.mm.ii.;
- si raccomanda, in coerenza con le previsioni di cui alla delibera ANAC n. 495 del 25 settembre 2024 e come già portato all'attenzione dallo scrivente con nota prot. n. 25761 del 16 dicembre 2024, di valorizzare l'importanza del nuovo processo di validazione dei dati prima della pubblicazione sul sito web dell'Amministrazione, individuando i soggetti validatori di tali dati attraverso idoneo atto organizzativo ed una formazione mirata.

Firmato digitalmente da: Raffaele Picaro
Organizzazione: MISE/80230390587
Data: 29/04/2025 13:06:03