



MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO

RELAZIONE

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

(ANNO 2020)

(Articolo 14, comma 4, lettera a) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e smi)

SOMMARIO

PREMESSA	3
FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE ...	5
<i>IL CONTESTO DI RIFERIMENTO</i>	5
<i>PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE</i>	8
<i>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</i>	12
<i>PERFORMANCE INDIVIDUALE</i>	14
<i>STRUTTURA TECNICA E INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO</i>	15
<i>TRASPARENZA E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</i>	15
<i>COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER</i>	18
<i>STANDARD DI QUALITÀ</i>	20
MONITORAGGIO SULL'AVVIO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2021	20
PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO	24
INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI ...	25
IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	26
DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV	27

PREMESSA

Ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (come modificato dall'art.11, comma 1, lettera c) del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.74), l'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV), "monitorea il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche La presente relazione annuale illustra i principali fatti incidenti sulla gestione del ciclo della performance per il 2020 evidenziandone criticità e progressi avanzati in funzione di una sempre maggiore coerenza tra il complesso quadro organizzativo attraverso il quale il dicastero svolge il proprio mandato istituzionale ed il sostrato normativo afferente le diverse fasi in cui il ciclo stesso è articolato.

Il ciclo della performance 2020 si è svolto in concomitanza alla grave crisi epidemiologica da Covid-19, peraltro tuttora in atto, e che ha determinato la necessità di adozione da parte del Governo di misure di contenimento e contrasto alla diffusione dell'infezione che hanno riverberato i propri effetti all'interno di ogni ambito del tessuto sociale, economico e finanziario del nostro Paese mutandone improvvisamente le prospettive ed i settori strategici di intervento.

Si fa riferimento in particolare ai decreti "Cura Italia", "Liquidità" e "Rilancio" che hanno introdotto misure significative, a sostegno dei soggetti e delle componenti socio economiche più colpiti, tra cui diverse specifiche a favore delle imprese la cui attuazione è rientrata nell'ambito di competenze del Mise.

In seno a tale scenario emergenziale, l'amministrazione agli inizi di marzo 2020, così come tutto il settore dell'impiego sia pubblico che privato, si è trovata di fronte alla necessità di ripensare repentinamente sia dal punto di vista funzionale che tecnico i modelli organizzativi di lavoro del personale in servizio al fine di dare attuazione alle disposizioni recate dalla predetta decretazione d'urgenza, adottando quindi la modalità dello *smart working* (lavoro agile) applicata al contingente delle risorse umane disponibili nelle percentuali previste dai diversi provvedimenti.

Il quadro appena tratteggiato ha determinato la necessità di superare diversi elementi di criticità nella predisposizione del Piano della performance riferito al ciclo 2020-2022 che si sono riflettuti sul fattore temporale comportando un sensibile slittamento dei termini di perfezionamento. Il Piano infatti è stato approvato con DM del 30 luglio 2020 ed in pari data ne sono state effettuate le previste pubblicazioni.

Nel contempo l'amministrazione ha concluso, nell'arco del primo semestre dell'anno in esame, il processo già avviato sul finire del 2019 attraverso il quale ha aggiornato il proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato nel 2018. Aggiornamento richiesto non solo dalla necessità di adeguare il documento alle ultime linee guida emanate dal Dipartimento della funzione pubblica, e ci si riferisce in particolare alle linee guida n. 4 sulla valutazione partecipativa nella pubblica amministrazione del novembre 2019 e alle linee guida n. 5 per la misurazione e valutazione della *performance* individuale emanate nel dicembre dello stesso anno, ma anche dalla esigenza di recepire le proposte di miglioramento formulate dall'Organismo Indipendente di Valutazione nella Relazione sul funzionamento del sistema dei controlli 2018 nonché le modifiche intervenute in relazione al nuovo contesto organizzativo che come sopra accennato si è perfezionato tra il giugno 2019 e gennaio 2020.

Il nuovo Sistema di misurazione e valutazione, adottato con Decreto ministeriale del 06.07.2020 ed in vigore a partire dal 1° gennaio del corrente anno, evidenzia quindi taluni elementi di progresso rispetto alla formulazione precedente sintetizzati in seno al parere reso ai sensi dell'art. 7, c. 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. dall'Organismo indipendente di valutazione in tre punti fondamentali:

- Ridefinizione del modello di valutazione organizzativa (adeguamento alle Linee guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica);
- Introduzione del modello di valutazione partecipativa (adeguamento alle Linee guida n. 4/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica);
- Miglioramento della correlazione fra dimensione della performance individuale e performance organizzativa complessiva. A tale riguardo rilevano le seguenti introduzioni: la differenziazione dei

giudizi (art.9 , comma 1,lett. d) del d.lgs.150/2009, Linee guida n. 2/2017 DFP), adempimento a lungo trascurato dall'amministrazione; la valutazione cd. negativa; la definizione di un nuovo dizionario dei comportamenti, differenziato fra personale dirigenziale e non dirigenziale e nel quale assume particolare rilevanza l'inserimento della componente "Etica pubblica" (adeguamento alle Linee guida n. 5/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica).

Passando ad evidenziare i principali momenti che hanno caratterizzato l'organizzazione nell'arco temporale in esame, occorre innanzitutto rilevare che il 2020 ha visto il perfezionamento del processo di riorganizzazione iniziato con le decretazioni del 2019 e culminato nel passaggio, a decorrere dal 1° gennaio, delle competenze in materia di commercio internazionale e di internazionalizzazione del sistema Paese al Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale in forza del D.L. 21 settembre 2019, n. 104 (convertito con modificazioni dalla legge 18 novembre 2019, n. 132) nonché nella individuazione degli uffici dirigenziali di livello non generale in virtù del Decreto Ministeriale 14 gennaio 2020, registrato dalla Corte dei conti in data 17 febbraio 2020.

A tale ultimo provvedimento è seguita la relativa graduazione dei predetti uffici dirigenziali disposta con DM 6 marzo 2020, registrato dalla Corte dei conti il successivo 19 marzo.

Pertanto, il nuovo Regolamento di organizzazione del Ministero dello sviluppo economico (DPCM 19 giugno 2019, n.93) ha disposto una riduzione degli uffici dirigenziali di livello generale (da 15 a 12) e rafforzato il ruolo del Segretario Generale (i cui uffici, peraltro, erano già stati riorganizzati con il DM del 13 novembre 2018).

Successivamente, il decreto legge 21 settembre 2019, n.104, convertito con modificazioni dalla legge 18 novembre 2019, n. 132, ha trasferito al Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (MAECI) le funzioni esercitate dal MiSE in materia di definizione delle strategie di politica commerciale e promozionale con l'estero e di sviluppo dell'internazionalizzazione del sistema Paese, con conseguente passaggio allo stesso MAECI, a decorrere dal 1 gennaio 2020, delle risorse umane, strumentali e finanziarie della Direzione generale per il commercio internazionale del MiSE.

Il MiSE risulta così strutturato dal 1 gennaio 2020 in 11 Direzioni Generali, la dotazione organica dirigenziale resta confermata nel numero massimo di n. 19 posizioni di livello generale e quella di livello non generale è rideterminata in n. 123 posizioni sempre dal 1 gennaio 2020.

Il complesso processo di riorganizzazione conclusosi con la decretazione sopra richiamata inerente l'individuazione e la relativa graduazione degli uffici dirigenziali di livello non generale ha comportato, quale conseguenza funzionale, la necessità di provvedere ad una ricognizione degli incarichi conferiti in seno ai CdR e ad una diversa articolazione degli stessi nell'ambito delle singole Unità organizzative a sua volta accompagnata dalla rotazione dei relativi titolari. Tale fase ha avuto attuazione entro il mese di maggio con la relativa decorrenza degli incarichi dirigenziali conferiti a livello divisionale a far data dal 1° giugno 2020.

La circostanza appena descritta ha dato origine a diversi motivi di criticità riguardo al processo di misurazione e valutazione della performance sia dal punto di vista strettamente procedurale che dal punto di vista della gestione dell'*iter* in seno all'applicativo in uso presso l'amministrazione attraverso il quale viene seguito l'intero ciclo della performance.

Per quanto riguarda il primo aspetto, i riflessi più significativi si sono manifestati nell'ambito del monitoraggio degli obiettivi pianificati con le connesse problematiche legate alla responsabilità dei diversi titolari succedutisi nelle Unità organizzative interessate dal processo di riorganizzazione. Difficoltà non sempre superabile in base alle disposizioni contenute nel previgente Sistema di misurazione che ha mostrato, infatti, in questa circostanza come in molte fattispecie particolari verificatesi a valle della riorganizzazione del dicastero profili di lacunosità integrati necessariamente dall'interpretazione dei principi logico-giuridici ricavabili dal quadro normativo di riferimento.

Tali elementi di criticità sono stati oggetto di riflessione in occasione dell'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui si è fatto cenno sopra.

Per quanto attiene, invece, il secondo aspetto, più strettamente informatico, è risultato piuttosto articolata la ricostruzione del percorso del personale dirigenziale interessato dal cambiamento dell'incarico e dal passaggio tra diverse Unità Organizzative non disponendo di una banca dati adeguatamente aggiornata.

Dal punto di vista del quadro organizzativo attualmente vigente, occorre evidenziare che con Decreto legge 1 marzo 2021, n. 22 - Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei Ministeri – pubblicato in

GU n.51 del 1 marzo 2021 ed entrato in vigore il giorno successivo, sono state trasferite al neo costituito Ministero della transizione ecologica le funzioni di cui all'articolo 35, comma 2, lettera b), del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, come modificato dal decreto legge stesso e di conseguenza, a norma dell'art. 3, attraverso i previsti DPCM riorganizzativi da adottarsi nei tempi ivi previsti, sono trasferite al predetto Ministero la Direzione generale per l'approvvigionamento, l'efficienza e la competitività energetica e la Direzione generale per le infrastrutture e la sicurezza dei sistemi energetici e geominerari del Ministero dello sviluppo economico, con la relativa dotazione organica e con i relativi posti di funzione di livello dirigenziale. Pertanto la dotazione organica del personale dirigenziale del Ministero dello sviluppo economico è rideterminata in 17 posizioni di livello generale e 104 posizioni di livello non generale.

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Come accennato in premessa, nel corso del 2020 è stato portato a compimento l'iter di riorganizzazione del Ministero dello sviluppo economico.

La struttura organizzativa, ridefinita con il succitato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 19 giugno 2019, n. 93, successivamente modificato dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 12 dicembre 2019, n. 178 a seguito del trasferimento al MAECI, disposto dal D.L. 21 settembre 2019, n. 104 (convertito, con modificazioni, dalla legge 18 novembre 2019, n. 132), delle competenze in materia di commercio internazionale e di internazionalizzazione del sistema Paese, nonché dal Decreto Ministeriale 14 gennaio 2020 di individuazione degli uffici dirigenziali di livello non generale, si presenta al 1 gennaio 2020 configurata nelle seguenti 11 direzioni generali coordinate dal Segretariato generale:

- 1) Direzione generale per la politica industriale, l'innovazione e le piccole e medie imprese;
- 2) Direzione generale per la tutela della proprietà industriale – Ufficio italiano brevetti e marchi;
- 3) Direzione generale per gli incentivi alle imprese;
- 4) Direzione generale per l'approvvigionamento, l'efficienza e la competitività energetica;
- 5) Direzione generale per le infrastrutture e la sicurezza dei sistemi energetici e geominerari;
- 6) Direzione generale per le tecnologie delle comunicazioni e la sicurezza informatica – Istituto superiore delle comunicazioni e delle tecnologie dell'informazione;
- 7) Direzione generale per i servizi di comunicazione elettronica, di radiodiffusione e postali;
- 8) Direzione generale per le attività territoriali;
- 9) Direzione generale per il mercato, la concorrenza, la tutela del consumatore e la normativa tecnica;
- 10) Direzione generale per la vigilanza sugli enti cooperativi, sulle società e sul sistema camerale;
- 11) Direzione generale per le risorse, l'organizzazione, i sistemi informativi e il bilancio.

Il regolamento di organizzazione prevede, inoltre, la facoltà di assegnare fino a cinque incarichi ispettivi, di consulenza, di studio e ricerca, ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché un incarico presso gli uffici di diretta collaborazione del Ministro.

Con l'adozione del decreto ministeriale di natura non regolamentare 14 gennaio 2020 (pubblicato sulla GURI – serie generale – n.61 del 09-03-2020) sono state individuate le seguenti funzioni dirigenziali di livello non generale:

- a) cento funzioni di direzione di uffici centrali

- b) cinque funzioni di studio, ispettive e di consulenza e con riferimento alle strutture amministrative territoriali:
- c) quindici ispettorati territoriali della Direzione generale per le attività territoriali corrispondenti ad altrettante divisioni;
- d) tre uffici dirigenziali di livello non generale (Roma, Bologna e Napoli), facenti capo alla Direzione Generale per la sicurezza anche ambientale delle attività minerarie ed energetiche – Ufficio nazionale minerario per gli idrocarburi e le georisorse (UNMIG).

Il “cuore” del mandato istituzionale del MiSE è la creazione dei presupposti necessari allo sviluppo produttivo del Paese in tutte le sue componenti, ivi compresa la tutela dei consumatori.

In relazione a tale mandato il Ministero dispone delle competenze che, con il coinvolgimento dei numerosi soggetti che partecipano alla costruzione delle basi favorevoli alla crescita economica e produttiva dell’Italia, consentono al Governo di realizzare politiche in grado di rilanciare la competitività del Paese.

Alla data del 31 dicembre pertanto le funzioni del Mise risultano articolate nei seguenti ambiti di competenze:

- 1) Attrazione degli investimenti e innovazione a sostegno del tessuto produttivo, tutela della proprietà intellettuale;
- 2) Sostenibilità ed efficienza energetica;
- 3) Infrastrutture digitali e banda;
- 4) Salvaguardia dell’occupazione e tutela dei consumatori;
- 5) Efficientamento, promozione della trasparenza e prevenzione della corruzione

Come accennato in premessa, al fine di fronteggiare la crescente crisi economica dovuta all’emergenza epidemiologica, a partire dall’inizio di marzo 2020, il Governo ha varato una serie di provvedimenti recanti misure economiche di natura straordinaria volte a far fronte agli effetti negativi discesi dall’emergenza sul sistema produttivo, l’attuazione di molti dei quali è rientrata nelle competenze del Mise.

Il Ministero, peraltro, in coerenza con il vigente assetto normativo, al fine di assicurare la continuità dell’azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, ha adeguato l’operatività dei propri uffici alle esigenze connesse alla gestione dei servizi da rendere a cittadini ed imprese organizzando tempestivamente l’attività dei propri dipendenti attraverso la flessibilità dell’orario di lavoro, rimodulandone l’articolazione giornaliera e settimanale, adottando soluzioni digitali per i rapporti con l’utenza.

A tal proposito, il Mise, in applicazione delle disposizioni previste dall’art. 14, legge 124/2015, così come modificato dall’art.263, d.l.34/2020 ed in attuazione degli indirizzi forniti dal Dipartimento della funzione pubblica attraverso le apposite Linee guida emanate il 9 dicembre scorso, ha provveduto a redigere il Piano organizzativo del lavoro agile pubblicato quale allegato al Piano della performance entro il prescritto termine del 31 gennaio 2021.

Si espongono di seguito le informazioni relative al personale in servizio presso il Ministero al 31 dicembre 2020.

La dotazione organica complessiva del Mise prevista alla predetta data risulta pari a 2876 unità articolate secondo lo schema riportato nella tabella sottostante:

Tabella A

Qualifica/area	Dotazione organica al 31.12.2020*
Dirigenti I^ fascia	19
Dirigenti II^ fascia	123
Terza area	1.416
Seconda area	1.237
Prima area	81
Totale	2.876

Dalle elaborazioni fornite dall'amministrazione risulta che il personale di ruolo effettivamente in servizio presso il MiSE al 31 dicembre 2020 ammonta invece a 2024 unità, di cui 106 con funzioni dirigenziali e 1918 delle aree professionali secondo il quadro sintetizzato nelle seguenti tabelle B e C.

Tabella B

Personale in servizio nel MISE	Qualifiche professionali		
	Dirigenti di I^ fascia*	Dirigenti di II^ fascia**	Totale dirigenti
	N. addetti	N. addetti	
A) Dirigenti di ruolo MiSE	10	96	106
B) Dirigenti esterni MiSE art. 19, c. 5-bis		4	4
C) Personale con incarichi dirig. art. 19, c. 4 e 6			
D) Personale con incarichi dirig. art. 19, c. 3 e 6	1		1
E) Personale con incarichi dirig. art. 19, c. 6		5	5
Totale complessivo (A+B+C+D+E)	11	105	116

Fonte: Ministero dello sviluppo economico – Direzione Generale per le Risorse, l'Organizzazione, i Sistemi Informativi e il Bilancio – portale HR (Human Resources)

Tabella C

Personale <u>in servizio</u> nel MISE	Qualifiche professionali			
	Terza area	Seconda area	Prima area	Totale aree
	N. addetti	N. addetti	N. addetti	
A) Personale di ruolo	964	899	55	1918
B) Personale esterno	49	28	1	78
Totale complessivo (A+B)	1013	927	56	1996

Fonte: Ministero dello sviluppo economico – Direzione Generale per le Risorse, l'Organizzazione, i Sistemi Informativi e il Bilancio – portale HR (Human Resources).

Il contingente del personale di ruolo, comprensivo delle risorse non in servizio, ammonta a n. 2113 di cui n. 114 con funzioni dirigenziali e n. 1999 delle aree professionali ed il personale esterno in servizio presso il MiSE è di 88 unità, di cui 10 dirigenti (inclusi i 6 incarichi conferiti a funzionari MiSE ex art. 19 commi 3 e 6 e art. 19 comma 6) e 78 delle aree professionali.

L'analisi qualitativa dei dati relativi alle risorse umane del dicastero in servizio al 31 dicembre 2020 ha, invece, restituito la seguente rappresentazione.

- età media del personale (con esclusione del personale esterno): 56 anni;
- età media dei dirigenti: 54 anni;
- tasso di crescita del personale: -12% (variazione percentuale rispetto al 31.12.2019);
- % di dipendenti in possesso di laurea (con esclusione del personale esterno): 35,08%;
- tasso di assenze del personale in Sede e nella rete Italia: 11,09%;
- % di dirigenti donne sul totale dei dirigenti: 41,51 %;
- % di donne rispetto al totale del personale: 46,39 %.

Alla luce degli stessi dati rilevati al 31.12.2019 è possibile notare una sensibile variazione del tasso di assenze che risultava pari al 21,13%, con un decremento quindi del 49% circa.

PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il ciclo della performance dell'anno 2020 ha preso avvio con la redazione, secondo il processo indicato nel SMVP 2018 ancora vigente per il 2020, del Piano della performance 2020-2022, adottato con D.M. 30 luglio 2020 e correlato ad altri documenti che concorrono a definire logicamente e funzionalmente il programma strategico dell'amministrazione nel triennio considerato:

- l'Atto di indirizzo del Ministro Patuanelli del 24 ottobre 2019, che ha definito le Priorità politiche per il triennio 2020-2022;
- la Nota integrativa a Legge di Bilancio per il triennio 2020-2022;
- la Direttiva Annuale dello stesso Ministro, adottata con D.M. 30 luglio 2020.

Il ciclo della performance 2020 è stato improntato, comunque, su un elemento di novità e di grande rilievo attinente il processo di pianificazione degli obiettivi.

Il Mise, infatti, già all'indomani dell'emanazione nel novembre 2019 delle "Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche" da parte del Dipartimento della funzione pubblica ha lavorato per mettere a punto un modello di valutazione partecipativa che potesse realizzare un pieno coinvolgimento dei cittadini e degli altri stakeholder nel processo di misurazione e valutazione della performance a partire dalla definizione degli obiettivi specifici del Ministero. Il Piano della performance 2020-2022, infatti, è stato elaborato per la prima volta ponendo in consultazione pubblica gli obiettivi specifici elaborati dall'amministrazione in attuazione delle linee strategiche indicate dal vertice politico nell'Atto indirizzo.

La consultazione è stata svolta nel periodo 25 febbraio - 10 aprile 2020 e sono stati utilizzati due canali di attuazione:

- una consultazione pubblica attraverso una apposita pagina del sito istituzionale che ha consentito a tutti gli interessati (cittadini, imprese e altri stakeholder) di fornire il proprio contributo esprimendo gradimento o meno sugli obiettivi specifici e i connessi indicatori e target, nonché di formulare osservazioni e/o proposte migliorative nelle materie di maggior interesse;
- alcune consultazioni mirate con una selezione di stakeholder (opinion leader) dalle quali sono scaturiti contributi maggiormente qualificati e approfonditi con particolare riguardo a settori di intervento maggiormente complessi sotto il profilo tecnico.

Peraltro, anche il modello di valutazione partecipativa ha subito nelle modalità di attuazione il condizionamento determinato dalle misure connesse all'emergenza sanitaria da COVID-19 di cui si è fatto cenno in premessa come

per le consultazioni mirate che, inizialmente programmate come *focus group*, sono state effettuate invece sotto forma di intervista asincrona (via *email*).

La consultazione pubblica ha riguardato inizialmente 13 dei 19 obiettivi specifici posti in programmazione ai quali ne è stato aggiunto un ulteriore in materia di contrasto alle false cooperative proposto dalla Direzione competente a seguito della chiusura della Nota integrativa.

Nel particolare, sono stati oggetto di consultazione 3 obiettivi relativi alle politiche dell'energia, 3 obiettivi per le politiche delle comunicazioni, 7 obiettivi relativi all'area industria e uno relativo alle attività di coordinamento, strumentali e di supporto. Per ogni obiettivo sono stati formulati 5 quesiti (tre relativi a quanto l'obiettivo fosse rilevante, comprensibile e sfidante, uno relativo alla appropriatezza degli indicatori e uno relativo alla adeguatezza dei *target*).

I primi risultati della consultazione pubblica condotta sugli obiettivi specifici 2020-2022 sono stati apprezzabili considerando che il complesso degli obiettivi, indicatori e target proposti ha incontrato una sostanziale condivisione da parte degli *stakeholder* e i commenti di carattere propositivo hanno raggiunto la percentuale significativa del 32,86%, come di seguito evidenziato.

Nello specifico sono pervenuti 3.413 *feedback* raccolti attraverso 243 questionari compilati sulla pagina *web* del MiSE dedicata alla consultazione pubblica, inoltrati da cittadini o loro associazioni, da imprese o gruppi di imprese, da soggetti appartenenti al mondo della ricerca, della formazione o della consulenza e il resto da altre categorie di *stakeholder*. La maggior parte dei *feedback*, peraltro, è stato reso in modalità non anonima (66,6%).

Per quanto riguarda, nel particolare, gli esiti della consultazione pubblica, si evidenzia che in una scala di valutazione da 1 a 5, i quesiti posti sul grado di rilevanza e di coerenza degli obiettivi con le esigenze degli *stakeholder* e su quanto l'obiettivo sia "sfidante" hanno ottenuto per tutti i 14 obiettivi specifici una valutazione media superiore a 3; il quesito sul grado di chiarezza e di comprensibilità degli obiettivi ha raggiunto una valutazione media superiore a 3 per 13 dei 14 obiettivi ed infine i quesiti sul livello di appropriatezza del *set* di indicatori associato ad ogni obiettivo e su quanto i *target* degli indicatori siano stati definiti in maniera "sfidante" gli utenti hanno espresso una valutazione media superiore a 3 per 12 dei 14 obiettivi specifici.

Sono, inoltre, pervenuti un totale di 420 commenti/proposte in forma testuale di cui 242 relativi agli obiettivi e 178 relativi agli indicatori/*target* e in riferimento alla consultazione mirata sono pervenuti commenti in relazione a 8 dei 14 obiettivi posti in consultazione.

L'amministrazione, quindi, successivamente alla chiusura della consultazione ha provveduto ad avviare, con il coinvolgimento delle direzioni generali, un processo di revisione degli obiettivi specifici al fine di valorizzare concretamente i contributi propositivi ricevuti.

Di seguito si riporta una tabella in cui si evidenziano per ciascuna area di intervento gli obiettivi specifici messi in consultazione che sono stati oggetto di recepimento o meno dei contributi forniti dagli *stakeholder*.

OBIETTIVI SPECIFICI SOTTOPOSTI A VALUTAZIONE PARTECIPATIVA		OBIETTIVO MODIFICATO NEL PIANO DELLA PERFORMANCE 2020-2022 (A SEGUITO DELLA VALUTAZIONE PARTECIPATIVA)	IMPEGNO A TENER CONTO DELLE OSSERVAZIONI NEL PROSSIMO CICLO DELLA PERFORMANCE
POLITICA ENERGETICA	Promozione nuove tecnologie energetiche clean e miglioramento sicurezza attività geomineraria	SI	SI
	Sostenibilità, competitività e accessibilità dell'energia	NO	
	Aumentare sicurezza approvvigionamenti e adeguatezza forniture energia	NO	SI
POLITICA INDUSTRIALE	Promuovere la crescita del sistema produttivo nazionale mediante interventi a sostegno delle imprese e realizzare una efficace gestione delle di crisi industriali a salvaguardia dei lavoratori	SI	
	Promuovere la competitività del paese attraverso l'efficace impiego di risorse pubbliche nazionali ed europee	NO	SI
	Aumentare l'efficienza del fondo di garanzia	NO	SI
	Rafforzare l'informazione, l'assistenza e la protezione di consumatori e utenti	NO	
	Efficientamento delle azioni e dei servizi a tutela e per la valorizzazione dei titoli di proprietà industriale	SI	
	Attività di contrasto alla false cooperative	SI	SI
	Gestione delle procedure di liquidazione coatta amministrativa di enti cooperativi e società fiduciarie	SI	
POLITICA DELLE COMUNICAZIONI	Contribuire ad innovare le telecomunicazioni attraverso l'implementazione di una rete nazionale di monitoraggio per la radiodiffusione sonora e televisiva in tecnica digitale funzionale al processo di transizione al nuovo standard DVB-T2 e DAB+	NO	NO
	Riassetto delle frequenze e sostegno dell'emittenza radiofonica e televisiva	NO	
	Promozione dell'innovazione, in ambito pubblico e privato, nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT) con particolare riguardo agli aspetti di sicurezza informatica e al trasferimento di conoscenze.	SI	
AREA DI COORDINAMENTO, STRUMENTALE E DI SUPPORTO	Gestione delle risorse umane e dei beni e servizi comuni, promuovendo lo sviluppo delle competenze professionali, le iniziative di benessere organizzativo e le pari opportunità e ottimizzando, con le risorse disponibili, l'acquisto dei beni e servizi, la manutenzione degli immobili e i sistemi informativi, strumentali al funzionamento del Ministero"	SI	SI

Il Piano, che include la Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione, è stato approvato con DM del 30 luglio 2020 ed in pari data ne sono state effettuate le previste pubblicazioni. In sede di controllo preventivo l'atto è stato oggetto di rilievo da parte della Corte dei conti sui cui motivi l'amministrazione ha addotto le proprie argomentazioni di riscontro, pienamente accolte dall'Organo di controllo. Il Piano è stato, quindi, ammesso alla registrazione il 26.10.2020.

Sul ritardo nell'iter di formazione del Piano, da ascrivere fondamentalmente al complesso processo di riorganizzazione sopra cennato, l'OIIV è intervenuto segnalando ai diversi attori competenti la necessità di accelerare i tempi di approvazione.

In occasione dell'elaborazione del documento programmatico in oggetto, il Ministero ha scelto di sperimentare concretamente il coinvolgimento dei cittadini interessati al processo di pianificazione della performance, così come previsto dalle citate Linee guida sulla valutazione partecipativa, realizzando quella sintesi e quella interconnessione da tempo auspicate tra le esigenze e le aspettative degli amministrati e l'amministrazione stessa

vista come uno strumento in mano ai cittadini al servizio della collettività. Il Piano adottato infatti, come sopra accennato, tiene conto degli esiti della consultazione pubblica attraverso il recepimento in diversi obiettivi specifici dei contributi forniti dagli stakeholder e dai soggetti che vi hanno partecipato.

Inoltre nel Piano è stata data particolare attenzione alle priorità istituzionali connesse all'applicazione delle misure dettate dall'autorità di governo per far fronte agli effetti socio economici derivanti dall'emergenza epidemiologica da COVID-19, nonché al contemperamento del nuovo quadro programmatico con quello politico-istituzionale già a suo tempo delineato con l'Atto di indirizzo. Gli attori coinvolti nel processo di pianificazione, infatti, così come indicato dal Segretariato e dall'OIV, hanno dovuto provvedere comunque ad una attenta riflessione sulla formulazione degli obiettivi specifici già pianificati in funzione dell'intervenuto mutamento del contesto sia esterno che interno che hanno connotato l'articolarsi del ciclo relativo all'anno 2020.

Per quanto riguarda il processo di pianificazione di secondo livello, è culminato con l'emanazione delle rispettive direttive di II livello da parte dei Cdr con assegnazione degli obiettivi operativi e di miglioramento agli uffici divisionali secondo lo schema previsto dal SMVP vigente ed è stato caratterizzato dalla necessità di articolare le schede correlate agli obiettivi assegnati in coerenza con i mutamenti della titolarità delle divisioni stesse quale conseguenza della redistribuzione degli incarichi anche per effetto della decretazione di inizio anno, meglio richiamata in premessa, attraverso la quale sono state individuati e graduati gli Uffici dirigenziali di livello non generale.

La gestione delle diverse fasi di cui si compone il ciclo della performance è stata supportata dall'applicativo Performance, piattaforma in uso presso il dicastero già a partire dal ciclo 2019-2021. Il sistema contempla un flusso approvativo con possibilità di riesame e ridefinizione fino alla convalida del titolare del CdR, poi del Segretario generale per giungere da ultimo all'esame metodologico dell'OIV. Tali passaggi hanno assicurato la visibilità per ciascun obiettivo del coinvolgimento e della condivisione della dirigenza.

Inoltre, lo studio per l'implementazione dell'applicativo con un apposito modulo dedicato al controllo di gestione ha ricevuto una decisa accelerazione nel corso dell'anno in esame, anche se al momento, complici anche le vicende attinenti la nuova definizione della struttura del dicastero alla luce del dl 22/2021 in corso di perfezionamento, non risulta possibile prevedere l'effettiva realizzazione e messa in opera del sistema.

A livello di performance individuale, è stata implementata di recente la funzionalità che consente di gestire il processo di misurazione del personale dirigenziale e non. L'applicativo consente di distribuire le attività inerenti lo svolgimento del ciclo della performance tra tutti gli uffici del Ministero, sotto il coordinamento del Segretariato Generale e sotto la supervisione metodologica dell'OIV, mediante un sistema di permessi differenziati di accesso e un flusso approvativo. Permane, invece, la criticità legata dal mancato utilizzo da parte degli attori coinvolti della funzionalità di recente introdotta nell'applicativo per la gestione del processo di valutazione individuale.

La definizione dei documenti di pianificazione ha ricevuto il consueto contributo dell'OIV che, in funzione di supporto metodologico, con particolare riferimento agli obiettivi operativi di CdR e divisionali ha suggerito una definizione più snella ed efficace del piano attraverso la eliminazione o limitazione della programmazione per singole fasi sostituendola con indicatori idonei a misurare il corretto e puntuale svolgimento delle attività sottostanti alla realizzazione dell'obiettivo correlato. L'Organismo ha, inoltre, raccomandato che tali indicatori aggregassero risultati finali e non riproducessero la mera misurazione di singole attività e di privilegiare, pertanto, indicatori di efficienza ed efficacia ben collegati agli indicatori degli obiettivi specifici.

Queste indicazioni si inseriscono nel solco di un processo già avviato nei due cicli precedenti volto a traguardare il passaggio determinante da una programmazione espressa attraverso la semplice elencazione delle attività svolte a livello divisionale ad una rappresentazione del contributo dei singoli obiettivi ai risultati del CdR.

L'OIV nelle proprie indicazioni metodologiche attinenti alla fase di pianificazione ha raccomandato, tra le altre e partendo da elementi di criticità riscontrati nella pianificazione dei cicli precedenti, che Obiettivi, indicatori e target fossero definiti in maniera sfidante tenendo conto in particolare dai dati di monitoraggio dell'anno precedente per giungere ad individuare target superiori a quelli già raggiunti. Non solo, ha altresì suggerito di evitare che i target fossero visibilmente privi di coerenza con l'*outcome* dell'obiettivo specifico di riferimento e con le reali potenzialità del Centro di Responsabilità cui le attività programmate si riferiscono.

Peraltro, tra le altre indicazioni metodologiche fornite in sede di pianificazione del ciclo in esame, l'OIV ha suggerito di valorizzare nella costruzione di target maggiormente sfidanti l'iniziativa di valutazione partecipativa attuata dall'amministrazione sugli obiettivi specifici 2020-2022.

Alla data di redazione del presente documento, il ciclo della performance dell'anno 2020 non si è ancora concluso, stante che, come previsto dal primo comma dell'articolo 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 di valutazione entro il 30 giugno di ogni anno.

La Relazione sulla performance dell'anno 2019, invece, è stata approvata con D.M. 14 maggio 2020 e validata dall'Organismo indipendente di valutazione il 20 maggio 2020, in netto anticipo rispetto alla scadenza prevista per legge, circostanza che conferma lo sforzo che l'amministrazione sta compiendo già a partire dai pregressi cicli nel concludere i processi con la corretta tempistica con effetti positivi sul proseguimento logico funzionale delle fasi successive relative alla determinazione delle connesse premialità.

L'OIV ha comunque inteso validare la Relazione con osservazione, rientrando pertanto la conclusione del relativo processo nella terza fattispecie prevista dalle Linee guida n.3/2018 del Dipartimento della funzione pubblica.

Pur avendo ravvisato, infatti, leggeri segnali di miglioramento rispetto al 2018 in relazione al quale era stato osservato che quasi tutti i target fissati fossero stati pienamente realizzati - aspetto questo che poteva indicare una "criticità strutturale" (target troppo prudenti) - per l'annualità 2019 la problematica dei target non adeguatamente sfidanti è sembrata persistere.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Nell'anno 2020 i documenti del ciclo della performance hanno complessivamente definito 19 obiettivi strategici/specifici ed un obiettivo strutturale mentre ad un secondo livello di programmazione sono stati definiti 17 obiettivi operativi assegnati ai CdR e 159 obiettivi divisionali assegnati ai titolari degli Uffici dirigenziali di livello non generale. Agli obiettivi operativi sia a livello di CdR che divisionale si affianca un obiettivo di miglioramento per ciascun titolare della corrispondente Unità organizzativa. Gli obiettivi di miglioramento, inseriti nel Piano a partire dal ciclo 2019-2021, presentano natura trasversale a tutte le unità organizzative di livello dirigenziale generale e non generale e attengono precipuamente alla misurazione del livello di effettiva attuazione delle attività connesse agli obblighi previsti in tema di anticorruzione e trasparenza. Sono presenti, altresì, 4 obiettivi correlati ad altrettanti incarichi ispettivi, di consulenza, studio e ricerca.

Si evidenzia un decremento degli obiettivi strategici/specifici nonché degli operativi di CdR correlato sostanzialmente alla rimodulazione delle competenze istituzionali conseguita alla riorganizzazione a cui, però, non corrisponde una parallela riduzione degli obiettivi operativi divisionali che risultano leggermente aumentati rispetto alla pianificazione dell'anno precedente.

Per quanto riguarda la tipologia di indicatori declinati in relazione agli obiettivi specifici, il Piano 2020 ne evidenzia 37 di efficacia, 11 di impatto, 4 di efficienza ed 1 di risultato (output); per quanto invece attiene agli obiettivi operativi di CdR sono 48 quelli di efficacia, 8 quelli di impatto, 6 di efficienza e 2 di stato delle risorse. Peraltro, il valore target risulta differenziato nel corso del triennio per circa il 71% degli indicatori e se ne annoverano 14 di nuova introduzione, individuati sulla base del coordinamento metodologico dell'OIV e ne risulta l'abbandono di 8 on quanto ritenuti non significativi.

Dal raffronto con la tipologia di indicatori utilizzati per gli obiettivi specifici del Piano della performance 2019-2021, con particolare riferimento a quelli di impatto fortemente raccomandati sia dal Dipartimento della funzione pubblica che dalla RGS, si rileva che su 63 indicatori totali sono 20 quelli di impatto. Si registra pertanto in proporzione, considerando la riduzione del numero degli indicatori nel Piano 2020 dovuto alle vicende riorganizzative in precedenza illustrate, una tendenza al miglioramento seppur non abbia ancora acquisito carattere di sostanziale significatività.

Si può quindi osservare che tutti gli indicatori richiamati dalle Linee guida del Dipartimento della funzione pubblica ed in particolare la Linea guida n.1/2017, sono adeguatamente rappresentati con prevalenza di indicatori di impatto ed efficacia che sono quelli a più elevato livello informativo la cui significativa presenza in seno al Piano può essere considerato un segno di continuità degli sforzi messi in atto dall'amministrazione negli ultimi cicli nella costruzione di un sistema di obiettivi capaci di misurare l'effettiva realizzazione dei fini istituzionali dell'amministrazione e il conseguente vantaggio per la collettività dei risultati raggiunti. Cionondimeno, non può considerarsi ancora instaurata in modo strutturale la propensione all'inserimento degli indicatori di impatto e, pertanto, si raccomanda di proseguire nell'iter migliorativo già avviato superando del tutto l'approccio prudenziale che ha caratterizzato la pianificazione dei cicli precedenti.

Resta inoltre invariata nel Piano l'associazione fra obiettivi strategici e risorse stanziare in bilancio (99,7%) e, quindi, anche per quest'annualità il legame tra risorse assegnate in bilancio e obiettivi assicura una corretta rappresentazione della dimensione esterna delle politiche pubbliche.

A proposito degli elementi di raccordo tra il ciclo della performance e il ciclo del bilancio, occorre evidenziare che la riorganizzazione, e in particolare il passaggio di competenze dal MISE al MAECI, ha determinato nella fase di formazione delle Note integrative 2020-2022 un'operazione alquanto complessa di confronto con la Ragioneria per il riallineamento fra missioni, programmi, azioni, obiettivi e competenze dei Centri di responsabilità risultanti dalla riorganizzazione. Dal processo di riorganizzazione è così discesa una riduzione del numero di azioni che sono scese da 33 a 29. Come auspicato dalle Sezioni riunite con il parere n. 4/2018, l'Amministrazione dovrebbe valutare, con il supporto di RGS, la decisione di un eventuale incremento del numero di azioni al fine di rendere ancora più rappresentativa l'articolazione delle finalità della spesa connessa agli obiettivi strategici/specifici pianificati.

Risulta, invece, superata la criticità relativa al mancato collegamento di tutte le Priorità politiche espresse nell'Atto di indirizzo agli obiettivi della performance che era stata rilevata precedentemente al ciclo 2019-2021. Anche per il ciclo 2020-2022, infatti, è mantenuto il criterio dell'associazione di tutte le priorità politiche dell'Atto di indirizzo ad almeno un obiettivo, così come peraltro per il ciclo 2021-2023.

Per quanto riguarda la modalità attraverso cui è stata costruita la programmazione e definizione degli obiettivi, si può osservare che la raccomandazione espressa dall'OIV in sede di nota metodologica di cui al paragrafo precedente circa la necessità di evitare la programmazione per fasi nonché gli indicatori di sintesi è stata in parte recepita ma non in modo da acquisire carattere strutturale; i progressi in tale direzione nei cicli successivi saranno oggetto di attenzione da parte dell'Organismo.

In continuità con la pianificazione relativa al ciclo 2019-2021, anche per il ciclo 2020-2022 è stato assegnato un obiettivo di miglioramento trasversale a ciascuna Unità organizzativa, predisposto dal Segretariato generale in coordinamento con l'OIV, avente ad oggetto la prevenzione della corruzione e la promozione della trasparenza. Si evidenzia, in particolare, un ampliamento, rispetto alla precedente pianificazione, degli ambiti entro i quali sono stati individuati indicatori che concorrono ad una più puntuale definizione e misurazione dell'obiettivo. Infatti figurano ben 5 indicatori rispetto ai 2 del Piano 2019, articolati nell'ambito dell'attuazione della disciplina in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, dell'accesso civico generalizzato, della partecipazione del personale alle iniziative formative previste nel Piano triennale delle azioni positive, della realizzazione delle iniziative in tema di comunicazione integrata e della realizzazione delle misure previste nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In particolare, si segnala, rispetto al passato il riferimento specifico alle attività di formazione previste nel PTAP e quelle relative alla comunicazione integrata, queste ultime dettagliatamente individuate nella scheda fac simile per la costruzione degli obiettivi sia di CdR che divisionali, che OIV ha allegato alla propria nota metodologica indirizzata a tutte le Unità organizzative coinvolte nella pianificazione della performance 2020.

Il ritardo nell'adozione del PTAP, avvenuta il 28 luglio, quindi in una fase del ciclo avanzata, ha però determinato talune criticità nella realizzazione intermedia dell'indicatore, in parte compensate sullo scorcio d'anno considerando i primi dati acquisiti nell'ambito del monitoraggio del consuntivo tuttora in atto.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

La definizione di tutti i contenuti dei documenti di pianificazione 2020 (obiettivi, indicatori, valori target, etc.) è avvenuta attraverso la piattaforma informatica "Performance", la quale, come sopra accennato, è organizzata attraverso flussi corrispondenti ai diversi livelli della procedura approvativa prevista nell'ambito della pianificazione degli obiettivi strategici, operativi annuali di CdR e divisionali in modo da assicurare ed esplicitare il ruolo assunto dalla dirigenza in seno al processo. L'applicativo, quindi, consente di distribuire le attività inerenti lo svolgimento del ciclo della performance tra tutti gli uffici del Ministero, sotto il coordinamento del Segretariato Generale e sotto la supervisione metodologica dell'OIV, mediante un sistema di permessi differenziati di accesso

Come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente al momento della pianificazione relativa al ciclo 2020-2022, l'assegnazione degli obiettivi individuali si è 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 generali in concomitanza con l'adozione della Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione;
- da parte dei titolari di CdR ai Dirigenti delle rispettive strutture in concomitanza con l'adozione della Direttiva di II livello, previ incontri dedicati;
- per il personale delle aree funzionali, il CdR provvede alla valutazione delle risorse umane assegnate a funzioni di supporto mentre i dirigenti di II fascia provvedono alla valutazione del personale assegnato alla propria struttura, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa. Le schede di valutazione vengono consegnate al valutato direttamente dal valutatore nel caso in cui vi sia un impedimento alla consegna diretta si provvede al recapito attraverso strumenti che garantiscano la riservatezza del documento.

Per la valutazione della performance individuale, fatta eccezione della componente risultato, si utilizza la seguente scala di giudizi cui corrispondono altrettanti punteggi:

	MOLTO AL DI SOTTO DELLE ASPETTATIVE	AL DI SOTTO DELLE ASPETTATIVE	IN LINEA CON LE ASPETTATIVE	SUPERIORE ALLE ASPETTATIVE	ECCELLENTE
DIRIGENTI	1	2	3	4	5
PERSONALE	0,5	1	1,5	2	2,5

In relazione all'analisi riguardante l'andamento della valutazione della performance individuale, al momento della pubblicazione del presente documento non risulta possibile disporre dei dati necessari relativi al 2020 essendo ancora aperto il ciclo ed è in corso di perfezionamento il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi relativa al ciclo della performance dell'anno 2019.

A proposito del processo di valutazione concernente la performance individuale, si sottolinea il recepimento in sede di aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione, approvato nel corso del 2020 e in vigore da gennaio 2021, del criterio basato sulla differenziazione dei giudizi (art.9 , comma 1, lett. d) del d.lgs.150/2009, Linee guida n. 2/2017 DFP) volto al superamento della criticità rappresentata da un'elevata concentrazione in termini percentuali di personale valutato nella fascia di merito più alta sia tra il personale appartenente ai ruoli dirigenziali che tra quello impiegato nelle aree funzionali.

La differenziazione dei giudizi entra infatti per la prima volta a far parte del dizionario dei comportamenti organizzativi per i dirigenti di prima e seconda fascia e figura tra i descrittori graduati di valutazione nell'ambito dello sviluppo delle risorse umane e dell'organizzazione anche quale capacità di valutazione dei collaboratori

attraverso una significativa differenziazione dei giudizi dando così attuazione a quanto stabilito dal sopra citato articolato normativo.

Sulla base degli elementi di informazione pervenute all'OIV, risulta che nel corso del 2020 sia stata avviata una procedura di conciliazione esperita secondo l'iter stabilito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente.

STRUTTURA TECNICA E INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

Il principale supporto informativo utilizzato è stato l'applicativo informatico denominato "Performance". Si tratta in particolare della piattaforma HR-M basata su Microsoft Dynamics 365 in cui un'area di lavoro, denominata "Performance", è completamente dedicata alla gestione del ciclo della performance. Altre aree riguardano la gestione delle risorse umane e il controllo di gestione (quest'ultimo ancora non operativo).

Attualmente l'area "Performance" supporta la programmazione, il monitoraggio e la consuntivazione delle performance organizzative (definizione, monitoraggio e consuntivazione di obiettivi, indicatori e target a livello strategico e operativo, sia per i Centri di Responsabilità, sia per le divisioni). Inoltre, il sistema supporta la redazione del Piano delle performance e della Relazione annuale attraverso la produzione informatizzata delle schede a preventivo e a consuntivo

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

Nel corso del suo utilizzo la piattaforma ha però accusato elementi di criticità in relazione alla fruibilità per la mancanza di un'interfaccia che fosse in grado di supportare efficacemente gli utenti non esperti a muoversi tra le strutture e le procedure previste. E' auspicabile un intervento, tenuto conto delle difficoltà contrattuali in essere, di miglioramento della usabilità del sistema.

Si registra anche nel 2020 la criticità, già più volte sottolineata, dovuta al mancato utilizzo del controllo di gestione nei processi decisionali sebbene, come sopra evidenziato, sia stato avviato uno studio condiviso in seno ad un gruppo di lavoro dedicato che sta analizzando la possibilità di sviluppare una piattaforma integrata in grado di gestire i processi correlati al ciclo della performance, al controllo di gestione ed alla trasparenza ed anticorruzione.

In merito all'adeguatezza della Struttura Tecnica Permanente a supporto dell'OIV, in termini sia di risorse umane e finanziarie che di competenze professionali disponibili, si rileva che la consistenza numerica ha subito nel corso del 2020 un incremento derivante dalla presa di servizio della quarta risorsa individuata in base alla procedura di mobilità esterna avviata con D.D.G. n. 414 del 19/07/2019, così che alla data del 31 dicembre 2020 la consistenza organica risulta di n. 10 risorse inquadrato nelle aree funzionali mentre rimane ancora vacante la posizione dirigenziale relativa al responsabile della Struttura.

TRASPARENZA E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

L'OIV è tenuto a verificare la pubblicazione, la completezza, l'aggiornamento e l'apertura del formato dei dati pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale (art. 14, c. 4, lettera g, del d.lgs. n. 150/2009, delibere A.N.AC. n. 1310/2016 e 141/2019).

Le verifiche hanno riguardato tutti gli obblighi di pubblicazione di competenza del Ministero riportati nella griglia allegata alla Delibera ANAC n. 213 del 4 marzo 2020; l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione è stata eseguita rilevando i dati al 30 giugno, come da Comunicato del Presidente dell'Autorità del 12 marzo con il quale, in ragione dell'emergenza sanitaria nazionale da Covid-19, venivano prorogati i termini già fissati per la rilevazione e per la pubblicazione dell'attestazione dell'OIV nella sezione "Amministrazione trasparente" rispettivamente al 30 giugno e al 31 luglio 2020.

L'attestazione è stata resa dall'OIV in data 30 luglio 2020 e pubblicata lo stesso giorno.

Dall'attività di rilevazione inerente le sezioni indicate dalla delibera 213/2020 - "Consulenti e collaboratori", "Bandi di concorso", "Attività e procedimenti", "Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici", "Servizi erogati" e "Informazioni ambientali", sono emersi aspetti critici segnalati nel campo "note" della griglia di rilevazione allegata al documento di attestazione, accompagnata a sua volta da una scheda di sintesi delle attività condotte nel processo in esame.

Particolari criticità sono state evidenziate in tema di "Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici", "Consulenti e collaboratori", "Attività e procedimenti" consistenti in carenze e/o incongruenze dei dati pubblicati rispetto a quanto prescritto dalla normativa di riferimento nonché, in taluni casi, l'incoerenza della tipologia di formato utilizzato per la pubblicazione rispetto a quello previsto. In tutti questi casi l'OIV ha sollecitato l'adozione delle misure necessarie per l'adeguamento alle specifiche di trasparenza costituite dagli obblighi di pubblicazione espressi nelle delibere ANAC.

Per quanto riguarda il raccordo tra il Piano della Performance e il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza, esso è stato assicurato anche per il ciclo 2020-2022 attraverso l'inserimento nel Piano della performance 2020 di un obiettivo di miglioramento trasversale a tutte le Unità organizzative denominato "Prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza", assegnato a tutti i dirigenti. Come sopra anticipato, a tale obiettivo sono stati associati 5 indicatori di misurazione con relativi target, concorrenti nell'insieme a definire il *modus* attraverso il quale tragguardare più efficacemente possibile l'obiettivo stesso rappresentando in maniera significativa l'*agere* amministrativo in materia, di cui due attinenti alle azioni in tema di comunicazione integrata e alla formazione del personale ed i tre di seguito elencati precipuamente attinenti alle attività direttamente correlate a specifici obblighi di legge in materia di anticorruzione e trasparenza:

- Grado di realizzazione delle misure previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- Rilievi in merito alla non corretta attuazione della disciplina in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione;
- Efficace e tempestiva evasione delle richieste di accesso civico e accesso generalizzato;
- Partecipazione dei dirigenti delle divisioni del CDR alle iniziative formative previste e programmate nel Piano triennale delle azioni positive;
- Grado di realizzazione delle iniziative in tema di comunicazione integrata.

Dal punto di vista strettamente gestionale, occorre evidenziare che l'Autorità di vertice dell'amministrazione ha provveduto con proprio decreto del 30 settembre 2020 all'aggiornamento infrannuale del PTPCT 2020-2022, resosi necessario in ragione del perfezionamento del processo di riorganizzazione del dicastero e del mutato contesto generale in cui il Paese si è ritrovato a seguito dell'emergenza epidemiologica e delle misure adottate dal Governo per il suo contenimento.

Come anticipato nel corso della presente relazione e come evidenziato dal RPCT nella scheda illustrativa della gestione del rischio riferita al 2020, si apprezza in generale lo sforzo attuato dall'amministrazione nella predisposizione di misure specifiche di mitigazione del rischio, che si aggiungono a quelle ordinarie, individuate in base all'analisi di fattori abilitanti. Ad esempio, la rotazione del personale in caso del fattore abilitante connesso al prolungato esercizio di funzioni di responsabilità in relazione ad un determinato processo.

Il Piano include la Direttiva in materia di rotazione ordinaria e la Direttiva sul *pantonflage*; ciò segna un ulteriore passo avanti verso una gestione del rischio corruttivo in maniera integrata e basata fondamentalmente sulla conoscenza ed informazione istituzionalmente offerta su tutti gli istituti disciplinati dal legislatore nazionale ed unionale in materia.

Si apprezza un segnale di miglioramento nella gestione del rischio corruttivo attraverso un'attenzione particolare rivolta alla mappatura dei processi seguiti dalle direzioni con la corrispondente individuazione dei livelli di rischio corruttivo sebbene si registri la necessità di dotare gli Uffici interessati di uno strumento di analisi ancorato a criteri tecnici di valutazione del rischio così da giungere ad un sistema omogeneo di classificazione dei profili di rischio stesso.

L'attività di monitoraggio condotta dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) sull'effettiva attuazione delle misure previste dal Piano ha contemplato una serie di incontri organizzati progressivamente in corso d'anno con regolarità fino a giungere ad una cadenza mensile ai quali sono stati convocati tutti i CdR, comprese le articolazioni periferiche, ed è stato invitato l'OIV che ha partecipato proattivamente rispetto all'analisi delle criticità emergenti anche in funzione delle possibili ricadute in seno agli adempimenti di competenza riguardanti la tematica dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte dell'amministrazione. Si fa riferimento in particolare all'aggiornamento della banca dati sui provvedimenti e quella sui bandi di gara e contratti. A questo proposito sono state peraltro eseguite verifiche congiunte circa il superamento o meno delle criticità rilevate nell'attestazione di cui sopra cennato ed in relazione alle quali, seppur sia stato possibile rilevare gli sforzi condotti dai soggetti responsabili dei vari processi ed un certo progresso, si osserva che sussistono ancora margini di miglioramento per il definitivo superamento delle problematiche evidenziate.

Nell'ambito dell'attività di monitoraggio, per la quale peraltro è stata rielaborata dal RPCT l'apposita scheda in ottica di semplificazione, particolare attenzione, oltre all'analisi delle criticità sopra richiamate, è stata posta al tema del conflitto di interesse, *pantouflage*, inconfirmità e incompatibilità, *Whistleblowing*.

Dall'esame condotto sulla scheda preparatoria alla relazione annuale che il RPCT deve presentare ai sensi dell'art. 1, co. 14, della l. 190/2012, si evince che nel 2020 sono state irrogate in esito ai relativi procedimenti disciplinari diverse sanzioni (n.5) per violazione del codice di comportamento e del CCNL, alcune delle quali consistenti in fatti penalmente rilevanti. A tale proposito, così come chiesto con nota 8477 dell'11 aprile 2019 diretta al RPCT e all'Ufficio procedimenti disciplinari della DG ROSIB (già DG ROB), si rinnova la raccomandazione di voler far pervenire allo scrivente OIV ogni informazione utile inerente i procedimenti disciplinari avviati con il dettaglio delle tipologie di violazioni contestate, lo stato dei procedimenti, gli uffici interessati, gli eventuali provvedimenti emessi, al fine di poter verificare se i valutatori, nell'ambito della performance, ne tengano conto nel processo di valutazione degli interessati.

Peraltro, in accordo a quanto previsto dal PTPCT Mise 2020-2022, è stata avviata negli ultimi mesi dell'anno in esame l'attività volta all'aggiornamento del "Codice di comportamento" attraverso la costituzione in fase preliminare di un gruppo di lavoro informale condotto dalla Struttura di supporto al RPCT aperto all'adesione di quanti abbiano interesse a partecipare o far pervenire propri contributi e/o proposte.

E' inoltre in corso di approvazione il PTPCT 2021-2023 dalla cui lettura in bozza è emersa una particolare attenzione all'adeguamento alle disposizioni contenute nel PNA già a partire da un'articolata mappatura dei processi con relativa classificazione dei livelli di rischio corruttivo: ciò comporta un primo auspicato miglioramento delle problematiche rilevate dall'OIV in seguito all'esame del monitoraggio del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e Integrità 2019-2021 (nota RPCT n. 12 del 31 dicembre 2019), nonché della Relazione di monitoraggio sul PTPCTI 2019-2021, pubblicata sul sito istituzionale del MISE (art. 1, commi 8 bis e 14 della legge 6 novembre 2012, n.190 e s.m.i.): l'esiguità del numero totale di processi e la scarsità di quelli definiti a più alto rischio (11 su 243) nonché la loro attribuzione a soli 6 Centri di Responsabilità, possono essere considerate infatti circostanze incidenti sull'adeguatezza sia della mappatura dei processi sia della valutazione del rischio e dell'individuazione delle misure per la prevenzione della corruzione.

Si segnala ad ogni modo la necessità di procedere entro tempi stringenti all'adozione del Piano in oggetto per il triennio 2021-2023, attesa la scadenza per la presentazione già prorogata al 31 marzo ultimo scorso con Comunicato del Presidente dell'ANAC del 2 dicembre 2020.

Tra le iniziative volte alla mitigazione del rischio corruttivo vanno annotate quelle in tema di formazione con particolare riguardo al corso "Prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza" svolto attraverso la piattaforma *e-learning* del Ministero e rivolto a tutto il personale in servizio nonché ai corsi attivati dalla Scuola nazionale dell'Amministrazione che registrato la partecipazione di oltre 800 dipendenti.

COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Come evidenziato nella Relazione sul funzionamento del sistema riferita all'anno 2019, l'assenza di una modalità organica ed unitaria di coinvolgimento degli *stakeholder*, criticità segnalata dall'OIV nell'analisi della Relazione sulla performance 2018 anche per questo motivo validata con osservazioni, è stata compensata da un'iniziativa, più volte richiamata nel corso della presente relazione, attraverso la quale l'amministrazione ha inteso dare attuazione a quanto previsto dal disposto normativo di cui all'art. 7, comma 2, lett. c), art. 8 e art. 19-bis del decreto legislativo 150/2009, come modificato dal decreto legislativo 74/2017 e alle Linee guida n. 4/2019 del Dipartimento della funzione pubblica.

Il coinvolgimento di cittadini, utenti ed altri *stakeholder* in chiave partecipativa del ciclo della *performance* trova una sua definizione strutturale attraverso l'elaborazione di un modello di valutazione partecipativa che, in ossequio a quanto previsto dalle citate Linee guida del Dipartimento della funzione pubblica, è stato istituzionalizzato in seno al nuovo Sistema di misurazione e valutazione in vigore da gennaio 2021.

Il modello messo a punto dal Mise è espressione di una scelta metodologica basata su quattro elementi fondamentali:

1. il principio partecipativo è inteso nella maniera più ampia possibile con riferimento all'intero ciclo della performance partendo dalla fase di programmazione fino a quella di rendicontazione dei risultati. Sono previste apposite sessioni di consultazione, in una prima fase aventi a oggetto la programmazione (obiettivi specifici inseriti nel Piano della Performance) e le modalità di misurazione (indicatori e target) delle attività poste in essere dal Ministero, al fine di offrire a tutti gli interessati la possibilità di esprimere la propria opinione in merito alla rilevanza, pertinenza e chiarezza degli obiettivi, nonché all'adeguatezza degli indicatori e dei valori target e, più in generale, alla rappresentatività dell'obiettivo nel contributo potenziale alla creazione di valore pubblico;
2. il coinvolgimento si estende, con forme diverse, non solo agli utenti ma anche a tutti gli *stakeholder* del Ministero;
3. la partecipazione riguarda a regime tutti gli obiettivi specifici del Ministero e i relativi risultati anche se, in sede di prima applicazione avvenuta in via sperimentale già in relazione alla programmazione del ciclo 2020-2022, sono stati individuati alcuni obiettivi/risultati ritenuti preminenti sulla base delle priorità politiche espresse nell'Atto di Indirizzo;
4. la partecipazione deve essere inclusiva (estesa a tutti gli *stakeholder*), effettiva (gli effetti devono direttamente riverberarsi sulle varie fasi della gestione del ciclo della *performance*), rilevante (a regime deve riguardare tutti gli obiettivi specifici e i risultati rappresentati rispettivamente nel Piano e nella Relazione sulla performance del Ministero), verificabile (disponibilità per l'OIV di tutte le informazioni necessarie per una verifica indipendente), trasparente (pubblicità di modalità ed esiti del processo di valutazione), annuale (il coinvolgimento seppur possibile in forme diverse deve avvenire annualmente), graduale (progressivo miglioramento del livello di partecipazione);
5. in presenza di margini di miglioramento degli obiettivi emersi a seguito della consultazione, possono realizzarsi vari interventi correttivi: introduzione di nuovi e diversi obiettivi rispetto a quelli inizialmente formulati; migliore definizione e maggiore chiarezza nella formulazione degli obiettivi inizialmente previsti; eventuale ridefinizione degli indicatori o dei valori target e reingegnerizzazione dei processi. Inoltre, un adeguato piano di comunicazione garantirà una piena trasparenza sulle modalità di utilizzo degli esiti della valutazione partecipativa;
6. i risultati della partecipazione saranno valutati dall'OIV attraverso un apposito indice tipologico che prende in considerazione due variabili ordinali: il grado di coinvolgimento degli stakeholder (il giudizio motivato tiene conto del numero e della varietà degli stakeholder nonché della multicanalità del coinvolgimento); l'effettività della partecipazione (il giudizio tiene conto del numero e della varietà dei feedback ricevuti e dell'effettivo livello di considerazione degli stessi da parte dell'amministrazione).

Il processo di valutazione partecipativa prevede il coinvolgimento di numerosi soggetti con ruoli differenziati:

1. il Segretariato generale con il ruolo di coordinamento complessivo delle varie fasi in cui si articola la valutazione partecipativa;

2. la Direzione Generale per le Risorse, l'Organizzazione, i Sistemi Informativi e il Bilancio (DGROSIB) – Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) per il supporto tecnico relativo ai sistemi informativi e l'URP per l'integrazione della valutazione partecipata con gli altri canali di accesso, partecipazione e relazione con i cittadini;
3. il CUG in funzione di osservazione del clima organizzativo e relazionale all'interno dell'amministrazione e delle eventuali criticità;
4. il Responsabile per la prevenzione della corruzione - Struttura di supporto al Responsabile per la prevenzione della corruzione che collaborano ad assicurare la sinergia tra gli strumenti di valutazione partecipata e gli strumenti di trasparenza e, in particolare, il registro dei portatori di interesse;
5. l'Ufficio stampa: ha un ruolo di supporto tecnico e di raccordo con le attività di comunicazione istituzionale;
6. i Centri di responsabilità che hanno il compito di seguire la concreta attuazione delle fasi del processo di valutazione partecipativa fornendo gli elementi necessari alla mappatura degli *stakeholder* e rivedendo i processi decisionali e l'azione amministrativa tenendo conto degli esiti del processo di cui trattasi;
7. i Referenti dei Centri di Responsabilità con il ruolo di supporto operativo alla realizzazione delle varie fasi della partecipazione;
8. l'OIV che verifica l'adeguatezza del modello di valutazione partecipativa esplicitato dall'amministrazione nel proprio SMVP e l'effettivo rispetto di tale modello utilizzando gli esiti del processo di partecipazione ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva e della validazione della Relazione annuale sulla performance;
9. gli Stakeholder che, attraverso le modalità ed i canali messi a disposizione dall'amministrazione forniscono un contributo alla definizione degli obiettivi specifici ed alla valutazione dei risultati.

Sono previsti due canali di consultazione:

- una consultazione mirata che consente agli *opinion leader* di presentare qualificati contributi e proposte di miglioramento attraverso la convocazione di uno o più Tavoli di confronto, a cui dovrebbero partecipare i Direttori, secondo il proprio ambito di competenza, nonché l'OIV e il Segretariato generale;
- una consultazione pubblica che dà la possibilità a tutti gli interessati (cittadini, imprese, associazioni di lavoratori, di categoria, non profit, professionisti del settore, istituti finanziari e fondi di investimento, ecc.) di indicare il proprio grado di approvazione (gradimento), nonché l'opportunità di formulare osservazioni e/o proposte migliorative nelle materie di interesse.

Come meglio sopra rappresentato, il modello di valutazione partecipativa è stato attuato in via sperimentale già all'indomani dell'emanazione delle Linee guida n. 4/2020 del DFP in riferimento alla pianificazione del ciclo 2020-2022 i cui dati di consuntivazione sono in corso di elaborazione. Degli esiti della stessa l'amministrazione ha tenuto conto, peraltro, nelle more, anche in occasione della degli obiettivi della performance per l'anno 2021.

Si fa rinvio al paragrafo “*Processo di attuazione del ciclo della performance*” per il dettaglio sugli esiti della consultazione condotta in riferimento al ciclo 2020-2022.

Il coinvolgimento dei portatori di interesse rispetto alle tematiche oggetto dei processi decisionali del Mise viene assicurato, altresì, attraverso il Registro trasparenza, istituito a seguito dell'adozione della Direttiva del Ministro Di Maio del 24 settembre 2018, disponibile come sottosezione della pagina “Amministrazione trasparente” del sito web del Ministero e raggiungibile al seguente *link* <http://registrotrasparenza.mise.gov.it/index.php>.

Da ultimo si ritiene opportuno evidenziare che l'amministrazione aveva già provveduto, attraverso l'istituzione di un apposito gruppo di lavoro nel maggio 2019, ad avviare un progetto per la definizione di una piattaforma dedicata alla rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti partendo, con il supporto del Segretariato e la guida metodologica dell'OIV, da una complessa opera di censimento degli *stakeholder* e degli ambiti e numero di feedback ricevuti analizzando le rilevazioni del *customer satisfaction* già in funzione presso il Mise.

STANDARD DI QUALITÀ

In linea con le previsioni di cui all'articolo 19-bis, commi 1 e 3 del decreto legislativo 150/2009, come modificato dal decreto legislativo 74/2017, dietro richiesta dell'OIV è stato attivato a fine 2019 il servizio che gestisce attraverso due distinte sezioni del sito *web* <https://questionari.mise.gov.it/> le comunicazioni degli utenti esterni e dei dipendenti Mise dirette all'Organismo.

Il sito propone all'utenza dei questionari predisposti a cura dell'OIV tramite i quali è possibile comunicare allo scrivente il grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati dal Ministero, anche con riferimento ai servizi di cui al DM 30 gennaio 2017.

Nel questionario è presente, tra l'altro, un campo note, all'interno del quale è possibile esprimere eventuali osservazione/suggerimenti e per migliorare la qualità e le caratteristiche del servizio erogato.

Come previsto dall' art. 19-bis, commi 4 e 5 del decreto legislativo 150/2009 e s.m.i. sopra richiamati, i risultati delle rilevazioni effettuate nell'arco del 2020 sono stati evidenziati attraverso un apposito *report* pubblicato sul sito istituzionale del Ministero nel rispetto della vigente normativa in materia di protezione dei dati personali e l'Organismo ne terrà conto “*ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e in particolare, ai fini della validazione della Relazione sulla performance di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c)*”.

Si sottolinea infine la pubblicazione nello scorso anno della Carta dei servizi del Polo culturale redatta a cura della Direzione generale per le risorse, l'organizzazione e il bilancio, con l'intento di illustrare all'utenza i servizi erogati dal Polo bibliotecario istituito nel 2009 per la gestione integrata del considerevole patrimonio bibliografico, documentale ed iconografico delle biblioteche storiche situate all'interno delle diverse sedi del Mise e quelli messi a disposizione della collettività in funzione della fruibilità culturale di Palazzo Piacentini e del Museo storico della comunicazione. Nella carta sono indicati per ciascun sito culturale gli standard di qualità dei servizi resi riferiti a target associati ad indicatori previsti nell'ambito di ciascuna delle seguenti dimensioni:

- ✓ accessibilità;
- ✓ tempestività;
- ✓ trasparenza;
- ✓ efficacia.

Al momento non sono comunque disponibili dati di rilevazione.

MONITORAGGIO SULL'AVVIO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2021

L'avvio del ciclo della performance per l'anno 2021 si è svolto in un contesto di generale complessità legato alla necessità di coniugare in modo efficace le diverse istanze correlate da una parte agli effetti delle misure adottate dal Governo per il contenimento della crisi emergenziale da Covid-19 tuttora in atto riverberatisi in seno a molteplici settori di intervento del dicastero sulla gestione amministrativa e finanziaria delle attività di competenza, dall'altra l'opportunità di proseguire il percorso di valorizzazione dei contributi forniti dagli utenti in ambito di valutazione partecipativa per il ciclo 2020 come leva di miglioramento della declinazione degli obiettivi specifici rimodulandone ove possibile le declaratorie le in funzione dei risultati attesi dalla collettività e, non ultima, la necessità di dare attuazione alle Linee guida sul POLA emanate dal Dipartimento della funzione pubblica nel mese di dicembre di cui si tratterà nel prosieguo del presente paragrafo.

1. Processo di pianificazione. Occorre innanzitutto premettere che la pianificazione relativa al ciclo 2021-2023 è avvenuta in coerenza con le disposizioni dettate dal Sistema di misurazione e valutazione adottato con D.M. 6 luglio 2020, in vigore dal 1° gennaio 2021, che sostituisce integralmente il Sistema previgente. Intervento reso necessario al fine di adeguare il Sistema al vigente quadro normativo, alle Linee guida n. 4 e 5 del Dipartimento della funzione pubblica del dicembre 2019, oltreché all'assetto organizzativo mutato a seguito del DPCM 19 giugno 2019, n.93 e del DPCM 12 dicembre 2019, n. 178.

La fase di pianificazione è stata avviata e coordinata dal Segretariato generale con il contributo dell'OIV che ha come di consueto inviato una nota metodologica a tutti i CdR in funzione di supporto e presidio tecnico della correttezza del processo di definizione ed inserimento nel Piano degli obiettivi di performance.

Quale indicazione generale, i CdR sono stati invitati a tenere in considerazione, nella fase pianificazione della Performance, le Linee guida del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), individuate dal Governo in coerenza con il Next Generation EU, che delineano alcuni ambiti principali di intervento in seno al PNRR: modernizzazione; transizione ecologica; inclusione sociale e territoriale e parità di genere, principi cui è indispensabile dare attuazione attraverso la pianificazione della performance.

Nella stessa prospettiva è stata, altresì, richiamata l'attenzione sulla necessità che la programmazione degli obiettivi specifici, operativi e divisionali venisse modulata tenendo conto anche delle risorse finanziarie attribuite all'amministrazione sia tramite la decretazione d'urgenza che tramite la manovra di bilancio per contrastare le conseguenze economiche in ambito produttivo dell'emergenza da Covid 19.

Il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della Performance introduce significative novità proprio in tema di pianificazione, alcune già evidenziate nel corpo della relazione, a partire dall'inserimento strutturale del processo di valutazione partecipativa in attuazione delle Linee guida n. 4 del dicembre 2019 del Dipartimento della funzione pubblica. Il Sistema aggiornato inoltre non contempla più l'assegnazione dell'obiettivo di miglioramento ai titolari delle diverse Unità organizzative di livello dirigenziale generale e non generale. In sostituzione del predetto obiettivo è stato individuato e comunicato, in azione coordinata tra Segretariato e OIV, un set di indicatori trasversali comuni a tutti i CdR volti a segnare il traguardo di aspetti specifici e trasversali individuati dall'Atto di Indirizzo e/o dalla normativa vigente. A tali indicatori ogni CDR ha potuto attribuire autonomamente un peso diverso da zero purché la somma dei pesi attribuita a tali indicatori trasversali fosse pari ad almeno il 25%.

A tale scopo sono state fornite dal Segretariato generale con nota 0000648 del 12.01.2021 le schede contenenti n. 5 indicatori trasversali corredati dei relativi target e valori base da inserire nelle schede di pianificazione e programmazione di tutti i CdR e di tutte le rispettive Divisioni e che si indicano di seguito:

- ✓ Rilievi in merito alla non corretta attuazione della disciplina in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione;
- ✓ Grado di realizzazione delle misure previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- ✓ Efficace e tempestiva evasione delle richieste di accesso civico e accesso generalizzato;
- ✓ Grado di copertura delle attività formative per il personale dirigenziale.

Per quanto riguarda la pianificazione degli obiettivi specifici/strategici è stata seguita l'indicazione metodologica fornita dall'OIV di assicurare la sostanziale coerenza tra gli obiettivi strategici programmati nelle Note integrative a Legge di bilancio e gli obiettivi specifici inseriti nel Piano.

La fase di passaggio dalla programmazione delle Note integrative a disegno di legge di bilancio a quella a Legge di bilancio è stata caratterizzata per i direttori generali dalla necessità, richiamata peraltro nella predetta Nota metodologica, di riesaminare gli obiettivi strategici già definiti e proporre una loro eventuale riformulazione in modo che non risultassero una riproduzione acritica degli obiettivi individuati nei documenti di pianificazione del ciclo precedente e tenessero invece conto delle sfide derivanti dal mutato quadro economico sociale.

Gli obiettivi specifici di conseguenza sono stati declinati in coerenza con gli obiettivi strategici ed inseriti nella piattaforma “*Performance*” e sull'applicativo RGS in sede di predisposizione delle Note Integrative a Legge di Bilancio, assicurando quindi una piena rispondenza tra i dati riportati nei due sistemi (piattaforma “*Performance*” MISE – portale note integrative RGS).

Per quanto concerne la pianificazione degli obiettivi operativi di CdR, particolari raccomandazioni sono state formulate dall'OIV, anche al fine di superare talune criticità rilevate dalla RGS in sede di esame delle NI a DLB, sulla denominazione degli obiettivi che deve essere adeguata a rappresentare i risultati finali cui si tende e la loro declinazione effettuata attraverso un linguaggio comprensibile. E' inoltre stata ribadita la necessità già rappresentata in sede di pianificazione 2020 e solo in parte recepita dagli attori coinvolti nel processo, di evitare la programmazione per singole fasi sostituendola con indicatori che consentano una oggettiva verifica del

corretto e puntuale svolgimento delle attività sottostanti alla realizzazione dell'obiettivo e non riproducano la mera misurazione di singole attività con attenzione privilegiata a quelli di efficienza ed efficacia ben collegati agli obiettivi strategici/specifici. Ulteriore richiamo è stato espresso in merito ad un punto che ha costituito nei cicli passati un *vulnus* scoperto nel sistema di pianificazione fatto oggetto peraltro di rilievo da parte della Corte dei conti di cui alla deliberazione 2/2019/G avente ad oggetto l'analisi degli indicatori delle Note integrative al bilancio di vari Ministeri tra cui quello dello sviluppo economico nonché di osservazione nel documento di validazione della Relazione sulla performance degli anni 2018 e 2019. Si tratta della necessità di definire obiettivi, indicatori e *target* in maniera sfidante evitando *target* anche privi di coerenza con l'*outcome* dell'obiettivo specifico di riferimento e con le reali potenzialità del Centro di Responsabilità cui le attività programmate si riferiscono. Questa modulazione dei *target* non può prescindere dalla considerazione dei dati di monitoraggio da cui partire per un'articolazione nel triennio in modo incrementale.

Infine, tutta la fase di pianificazione è stata gestita informaticamente attraverso l'applicativo Performance di cui si sono specificate le caratteristiche nel paragrafo dedicato.

2. Obiettivi, indicatori e target. Dall'esame degli elementi considerati, si può osservare che obiettivi, indicatori e *target* hanno ricevuto sia a livello di strategici/specifici che di operativi di CdR, seguendo un trend di miglioramento già avviato nei cicli precedenti un'ulteriore spinta alla riqualificazione in termini di ricevuto una generale riqualificazione in una logica di maggiore collegamento con le politiche settoriali e di focalizzazione sui risultati attesi.

La coerenza con le indicazioni di Rgs e del Dipartimento della funzione pubblica relative alla opportunità di utilizzare indicatori volti a rappresentare il valore finale e l'impatto sulla collettività della gestione delle attività sottese agli obiettivi di performance è data dalla presenza di 19 indicatori di impatto, 31 di efficacia e 1 di stato delle risorse. Si osserva, pertanto, un sensibile miglioramento nell'utilizzo di indicatori significativi nel senso appena considerato rispetto ai cicli della Performance precedenti e se ne auspica un ulteriore sviluppo nei prossimi processi di pianificazione.

La definizione degli obiettivi divisionali è avvenuta in coerenza con le indicazioni metodologiche fornite per la programmazione degli obiettivi operativi di CdR e con il costante confronto con l'OIV finalizzato ad assicurare che la costruzione degli stessi ivi compresi indicatori e *target* fossero significativa espressione funzionale dell'obiettivo o degli obiettivi di CdR cui sono correlati.

Gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti di seconda fascia, come da SMVP, è avvenuta con le direttive di secondo livello predisposte dai titolari di CdR curando la corrispondenza con gli obiettivi operativi presenti nel Piano della performance il cui numero complessivo è di 131.

3. POLA. In attuazione delle Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance, emanate dal Dipartimento della funzione pubblica il 9 dicembre 2020, l'Amministrazione ha provveduto ad elaborare il POLA, quale allegato al Piano della performance. Il Piano entrato per la prima volta a far parte dei documenti di programmazione attinenti al ciclo della performance, è stato il frutto dell'azione sinergica di tutti i soggetti indicati quali attori del processo dalle stesse linee guida a partire dalla DGROSIB che nel suo ruolo di cabina di regia ha coordinato le attività necessarie coinvolgendo le direzioni e tutti gli Uffici del dicastero in cui è articolata l'attività lavorativa del personale sia dirigenziale che delle aree funzionali. Nel ruolo di supervisione sull'adeguatezza metodologica degli indicatori indicati nel Piano e di verifica l'OIV ha svolto una parte attiva anche al fine di assicurare che gli indicatori stessi fossero il frutto di una scelta condivisa tra i vertici dell'amministrazione, come dettato dalle predette Linee guida.

Quale documento di programmazione inerente gli obiettivi organizzativi volti alla definizione di nuovi modelli di svolgimento dell'attività lavorativa, il Pola è stato strutturato partendo dalla descrizione del livello attuale di implementazione, la baseline da cui è stato sviluppato un programma di miglioramento per fasi, da quella d'avvio passando a quella intermedia per terminare con la fase di sviluppo avanzato

Partendo da un'articolata mappatura in seno a tutti gli Uffici delle attività lavorative eseguibili in modalità agile, sono state, quindi, individuate le misure organizzative, i requisiti tecnologici ed i percorsi formativi del personale dirigenziale e non a cui sono stati correlati degli obiettivi volti a coprire, per quanto al momento possibile, gli

ambiti dimensionali - condizioni abilitanti, performance organizzativa e livello di implementazione - indicati dalle linee guida; agli obiettivi è stato connesso un set di indicatori funzionali al monitoraggio e controllo dello stato di attuazione.

Il POLA che, quale documento di programmazione connesso alla performance organizzativa ed individuale, è articolato sulla base del triennio scorrevole, presenta nella parte IV dedicata al programma di sviluppo del lavoro agile una definizione di obiettivi ed indicatori correlati in buona parte riferiti alla fase di avvio ed intermedia mancando però indicazioni sulle azioni attese per la fase di sviluppo che verranno implementate in ragione dell'evoluzione delle fasi precedenti in un'ottica di continuo adeguamento alle diverse circostanze normative, tecniche ed amministrative di interesse.

Il Piano della performance, unitamente al POLA che ne costituisce parte integrante come allegato, è stato adottato con DM 29 gennaio 2021 e pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente del sito web del Ministero nonché nella sezione pertinente del Portale della Performance (<https://performance.gov.it>) entro il prescritto termine del 31 gennaio 2021.

4. Trasparenza e prevenzione della corruzione. Il raccordo tra Piano della performance e PTPCT è assicurato attraverso l'inserimento di 5 indicatori trasversali comuni in seno agli obiettivi operativi di CdR ed operativi divisionali individuati in coordinamento dal Segretariato generale con il supporto metodologico dell'OIV già elencati nel presente paragrafo volti nell'insieme a delineare la corretta azione amministrativa in materia di anticorruzione e trasparenza legata alla componente organizzativa ed individuale della performance dei titolari di funzioni di responsabilità, espressione a loro volta dell'attuazione degli indirizzi strategici dell'amministrazione. Si tratta nella sostanza di un complesso di indicatori peraltro funzionali sia alla trasparenza che all'accountability misurando l'obiettivo in modo ordinario e la cui significatività è data anche dalla previsione che la somma dei pesi loro attribuita debba essere almeno pari al 25%.

Particolare riguardo, come si è visto già in relazione al 2020, è prestatato agli eventi formativi sul tema dell'anticorruzione, dell'integrità e della trasparenza e della formazione in generale considerata quale strumento deputato alla valorizzazione preparazione di personale con elevate competenze specialistiche indispensabili per un corretto approccio alla gestione amministrativa dei processi, con particolare riguardo a quelli che implicano un maggior riferimento a scelte discrezionali non ancorate a criteri tecnici o connotati di discrezionalità mista. Sotto questo aspetto di auspica un coinvolgimento sempre maggiore del personale alla partecipazione a corsi finalizzati alla formazione di specifiche competenze, oltre a quelli di aggiornamento sulle tematiche di base.

5) Collegamento tra obiettivi e risorse. Continua a manifestarsi il trend positivo, già registrato per nel 2019 e 2020, in merito al collegamento tra risorse finanziarie ed obiettivi del Piano, risultando infatti anche per il corrente anno associato a questi ultimi il 99,4% dell'importo totale dello stanziamento allocato a Legge di bilancio in favore del MISE. Interessa, peraltro, rilevare che la predetta disponibilità totale ha subito un incremento rispetto allo scorso anno passando da € 5.475.009.856,00 assegnato con la legge di bilancio per il 2020 a € 10.557.428.416,00, importo a cui ammonta lo stanziamento complessivo iniziale assegnato in conto competenza dalla legge di bilancio per il 2021 da ricondursi al mutato quadro programmatico legato alla gestione delle risorse derivanti dalla decretazione emergenziale volta a potenziare istituti necessari per il sostegno socio economico del Paese in taluni settori nevralgici di competenza del Ministero. Il rapporto tra risorse finanziarie ed obiettivi, così declinato nell'ambito del Piano della performance, in coerenza con quanto stabilito in Note integrative a LB, costituisce uno dei presupposti funzionali per il coordinamento tra ciclo della performance, ciclo del bilancio e programmazione strategica.

6) Sistema informatico a supporto della performance. Tutto il processo di pianificazione per il 2021 è stato gestito attraverso la piattaforma "Performance", inclusi i monitoraggi intermedi ed il consuntivo relativi al 2020. In aderenza alle modifiche apportate dal nuovo SMVP, sono state introdotti aggiornamenti funzionali alla produzione informatizzata delle schede a preventivo e consuntivo a supporto della redazione del Piano e della Relazione annuale sulla performance. Il sistema contempla inoltre la possibilità di esportare i dati di interesse in vari formati utili alle diverse elaborazioni.

7) Standard di qualità e rilevazione della soddisfazione degli utenti. Si è già documentato nel paragrafo dedicato sui mezzi posti a disposizione di cittadini ed utenti per la fruizione dei servizi resi dal Ministero, per la comunicazione con gli Uffici competenti nonché con l'OIV. Ad ogni modo, dal monitoraggio sull'avvio del ciclo 2021 è emerso una modesta attenzione verso l'aggiornamento degli standard di qualità ed una scarsa integrazione tra standard di qualità e ciclo della Performance. Si auspica l'aggiornamento della carta dei servizi, ultima delle quali adottata con Decreto ministeriale nel 2017. Si auspica peraltro un incremento nell'utilizzo dei canali informativi disponibili per l'informazione e la conoscenza dei servizi correlati alle recenti misure introdotte dalla decretazione emergenziale.

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

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

1. Al fine di elevare la qualità dei risultati conseguiti dall'amministrazione nella gestione degli obiettivi espressione operativa degli indirizzi strategici adottati con le conseguenti ricadute sul tessuto economico e sociale del Paese **è importante che si instauri un ciclo virtuoso tendente al continuo miglioramento**. Ciò implica la necessità di agire tendendo alla ricerca evolutiva di modelli capaci di portare a raggiungere obiettivi sempre più ambiziosi.

2. **L'avviato processo di qualificazione degli obiettivi** che ha fatto registrare un apprezzabile progressivo miglioramento già a partire dal ciclo 2019-2021 con maggiore evidenza in riferimento al ciclo 2020-2022 grazie anche alla valorizzazione dei contributi derivanti dall'iniziativa di valutazione partecipativa, **deve comunque essere ulteriormente implementato. A tal fine si ritiene risultato importante rafforzare l'attenzione sulla fase della programmazione degli obiettivi della performance in coerenza sia sostanziale che temporale con le varie fasi in cui si articola la programmazione di bilancio anche tenendo in considerazione gli effetti ed i risultati socio economici che la collettività attende dalla gestione amministrativa in cui declinano operativamente gli indirizzi e le scelte strategiche delle autorità governative di vertice.**

Le scelte che l'Amministrazione deve operare nel contesto della programmazione degli obiettivi non possono prescindere dalla massima valorizzazione delle esigenze espresse dai diversi soggetti che rappresentano il tessuto socio economico del Paese su cui ricadono gli effetti delle politiche del Ministero, a partire dalle imprese.

Nel quadro programmatico vanno inserite le sfide che il Governo si propone di affrontare attraverso il Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza le cui direttrici di azione si snodano nei settori strategici della digitalizzazione, dell'ecosostenibilità, della semplificazione amministrativa, della giustizia, della concorrenza nonché del potenziamento infrastrutturale toccando, quindi, diversi importanti ambiti di intervento del dicastero a partire da quelli volti alla capitalizzazione delle imprese al fine di favorirne la ripresa produttiva ed il recupero di competitività nei mercati internazionali.

Occorre, infine, precisare che la qualificazione degli obiettivi nei termini sopra descritti deve riguardare anche gli obiettivi operativi di CdR e divisionali e per tutti è necessario che la formulazione di indicatori maggiormente espressivi dei risultati e di target sempre più sfidanti acquisti carattere di sistematicità.

3. Funzionale allo scopo di cui al punto precedente risulta anche il **coinvolgimento degli stakeholder nel processo di pianificazione attraverso la messa in consultazione degli obiettivi specifici del Piano della Performance**, *iter* che dopo una prima fase di sperimentazione è stato istituzionalizzato nell'ambito del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance e che, quindi, andrà consolidato.

4. Il già citato aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con DM 6 luglio 2020 e in vigore da gennaio del corrente anno, ha innovato profondamente il complesso giuridico amministrativo sul quale è articolata la gestione del ciclo della performance del Ministero rendendolo peraltro coerente alle indicazioni contenute nelle Linee n. 4 e n. 5 del dicembre 2019 emanate dal Dipartimento della funzione pubblica, concernenti rispettivamente la valutazione partecipativa e la performance individuale.

In applicazione di quanto previsto dalle citate Linee guida, infatti, oltre alla valutazione partecipativa sono stati messi a sistema la differenziazione dei giudizi, l'Etica Pubblica nel dizionario dei comportamenti di tutto il personale, la valutazione cd negativa. Ciononostante, al fine di compiere un ulteriore passo verso il miglioramento del processo di misurazione e valutazione della performance individuale ed **in coerenza con le indicazioni fornite dalle Linee guida 5/2019, occorre rafforzare i momenti di condivisione tra i soggetti valutatori finalizzati ad individuare criteri comuni di assegnazione degli obiettivi e comunque strutturati in modo tale da valorizzare le competenze professionali evitando l'applicazione di diversi metri di giudizio nella gestione del personale, tenendo conto delle peculiarità lavorative di ciascuna Unità organizzativa.** Ciò attraverso il ricorso agli incontri di calibrazione *“ex ante, al fine di calibrare il contenuto/peso degli obiettivi proposti e concordare il metro di valutazione da utilizzare; ex post, al fine di confrontare i giudizi espressi ed eventualmente rimodulare gli stessi per allineare le valutazioni”*.

Alla luce delle Linee guida sul POLA emanate lo scorso dicembre dal Dipartimento della funzione pubblica sarebbe opportuno avviare un confronto all'interno dell'amministrazione per provvedere all'integrazione/aggiornamento del Sistema al fine di procedimentalizzare l'iter di formazione di questo nuovo documento di programmazione.

5. L'integrazione fra Piano della performance e Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Integrità (PTPCTI) è stata rafforzata nel Piano della performance 2021-2023 attraverso i cinque indicatori già menzionati intesi ad attenzionare le dimensioni della trasparenza e integrità, in continuità con la *ratio* sottesa all'obiettivo di miglioramento del ciclo 2020-2022. **Si confida peraltro nella componente “Etica pubblica” introdotta nel Sistema di misurazione e valutazione, così come nella valorizzazione in seno al PTPCT 2020-2022, così come aggiornato con DM 30 settembre 2020, della formazione del personale quale strumento di conoscenza e quindi anche di consapevolezza delle responsabilità connesse alle funzioni esercitate ed ai rischi corruttivi e/o specificatamente connessi alle tipologie di attività svolte, contribuendo al concreto diffondersi della cultura della legalità pubblica.**

Il tema della formazione così come l'individuazione di misure specifiche di gestione del rischio corruttivo caratterizza il Piano vigente, ripresi nel PTPCT 2021-2023 in corso di perfezionamento.

6. Per quanto concerne il sistema informatico “Performance”, applicato in via sperimentale al monitoraggio degli obiettivi strategici 2018 e divenuto strumento ordinario a supporto dei processi di pianificazione e monitoraggio già a partire dal ciclo 2019-2021 si auspicano la finalizzazione dei lavori condotti dal gruppo di lavoro appositamente costituito per l'implementazione con il modulo dedicato al controllo di gestione, come più volte indicato dall'OIV, nonché la revisione e la manutenzione del sistema stesso.

INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI

Il ciclo 2020 sotto il profilo dell'integrazione fra ciclo della performance e ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio evidenzia un tratto di continuità rispetto al ciclo 2019-2021 sotto il profilo dell'adesione al quadro normativo vigente e alle Linee guida n.2/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica. Sta assumendo carattere di strutturalità il recepimento del quadro metodologico chiarito per la prima volta nel Sistema di misurazione e valutazione della Performance del Mise adottato con DM 1 febbraio 2018 secondo cui attraverso la Direttiva Annuale gli obiettivi strategici della Nota integrativa, corrispondenti a quelli specifici inseriti nel Piano della performance, si traducono negli obiettivi operativi assegnati alla titolarità dei CdR.

L'integrazione di cui trattasi, apprezzabile in termini di sostanziale coerenza è stata possibile anche grazie all'azione sinergica degli attori coinvolti nel processo di pianificazione.

Sicuramente il processo di integrazione ha risentito della difficoltà legata al fatto che la riorganizzazione del Ministero di cui al DPCM n. 93 del 19 giugno 2019 si è conclusa a ridosso della chiusura della Nota integrativa a DLB 2020-2022, condizionandone il processo; ciò anche in considerazione del fatto che, non essendo stato emanato al momento l'Atto di indirizzo del Ministro, l'Amministrazione non ha potuto inserire le Priorità politiche.

L'Analisi condotta dal MEF-RGS sulle Note integrative allegate al Disegno di legge di bilancio per il triennio 2020-2022 del Mise, comunque, ha evidenziato progressi così come il permanere di talune criticità.

Secondo l'organo di controllo, infatti, è possibile cogliere diversi segnali di miglioramento a partire dalla definizione degli obiettivi che appare ben strutturata ed idonea ad illustrare la finalità che si intende perseguire in relazione ai programmi di spesa cui essi risultano correlati, così come viene apprezzato lo sforzo dell'Amministrazione nel migliorare anche la descrizione degli indicatori recependo in tal modo molti dei suggerimenti espressi nella fase a DLB 2019-2021. Nonostante ciò rileva per taluni obiettivi ancora un profilo di scarsa selettività e scarsa rilevanza delle finalità da essi perseguite.

Anche per quanto riguarda la tipologia di indicatori, l'analisi in commento evidenzia altresì lo sforzo compiuto dall'Amministrazione nell'inserimento di indicatori che esprimono efficacemente l'impatto delle proprie attività sulla collettività e/o ambiente avendo utilizzato in massima parte quelli di risultato e in una discreta percentuale quelli di impatto. Riscontra, sebbene per un numero esiguo di essi, la criticità legata all'erronea indicazione della tipologia; per alcuni di essi il significato appare poco chiaro e non correlato con efficacia al fenomeno che si intende misurare. Criticità che permangono dai cicli precedenti e sulle quali l'OIV è intervenuto sia attraverso note metodologiche che con il confronto diretto con gli attori interessati alla pianificazione ma sulle quali si sono registrati margini ulteriori di miglioramento.

L'integrazione con gli altri strumenti di controllo interno risulta carente soprattutto in ragione della mancata implementazione del sistema di controllo di gestione di cui si è già riferito in corso di approntamento.

IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

L'integrazione tra il ciclo della performance 2020-2022 e le misure programmate nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Integrità 2020-2022 evidenzia un ulteriore segnale di progresso facendo registrare lo sforzo messo in atto dall'Amministrazione negli ultimi due cicli di cogliere il traguardo di una piena interrelazione tra i contenuti dei due documenti programmatici.

Già a partire dal ciclo della Performance 2019-2021, recependo i rilievi formulati dall'OIV nel documento di validazione della Performance relativa al 2018 in merito alla necessità di inserire nel Piano obiettivi legati al tema dell'anticorruzione e trasparenza e su indicazione dello stesso e del Segretariato generale, i Centri di responsabilità hanno introdotto un obiettivo di miglioramento trasversale alle diverse Unità organizzative denominato "Prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza" con relativi risultati attesi su dimensioni legate alla mappatura dei processi e analisi del rischio corruttivo, all'attuazione delle misure previste dal PTPCT, alle istanze di accesso civico generalizzato.

Nel Piano della Performance 2020-2022, l'Amministrazione nel riproporre l'obiettivo di miglioramento appena descritto ne sviluppa il profilo declinandolo anche verso le dimensioni della formazione e della comunicazione integrata, come già descritti nella presente relazione, quali ulteriori corollari del corretto *agere* amministrativo in tema di prevenzione della corruzione ed attuazione della trasparenza.

In linea con il criterio della diffusione della conoscenza degli obblighi derivanti dalla normativa vigente nella materia in argomento, il PTPCT 2020-2022 contiene quali parti integranti, la Direttiva interna sulla rotazione degli incarichi e la Direttiva interna sul *pantonflage*.

Sebbene siano ancora in corso le attività di consuntivazione, dai documenti e dalle attività inerenti la gestione amministrativa dell'anno pregresso è possibile evidenziare che particolare attenzione è stata prestata alla formazione in materia di anticorruzione e trasparenza con l'attivazione di corsi sia presso la Scuola nazionale dell'amministrazione che *in house* che hanno registrato la partecipazione di più di 800 dipendenti: un numero significativo ma non sufficiente a cogliere l'esigenza di piena sensibilizzazione sul tema che offre spunti di riflessione in merito alla necessità di individuare ulteriori forme di coinvolgimento del personale.

Sotto il profilo degli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza, invece, sussistono criticità, come rilevato dall'OIV nel documento di attestazione sull'assolvimento dei predetti obblighi del 30 luglio 2020 relativo al 2019, permangono diversi elementi di criticità su taluni aspetti inerenti le consulenze e collaborazioni, i procedimenti amministrativi, sovvenzioni contributi sussidi e vantaggi economici sui quali nel corso dell'anno sono state apportate misure correttive dalle direzioni. Attenzione è stata prestata ad altre carenze rilevate durante le attività di monitoraggio dal RPCT quali quelle riguardanti le sezioni bandi di gara e contratti ed incarichi conferiti su cui è stata avviata un'azione specifica volta alla loro compensazione.

Alla luce di quanto disposto dalla Legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio per il 2021), art.1, comma 1043, occorrerà che l'Amministrazione attraverso il PTPCT adotti misure specifiche volte a prevenire fenomeni di *mala gestio* delle risorse assegnate ai progetti finanziati nell'ambito del Next generation EU da correlare ad indicatori specifici nel Piano delle Performance, aggiornando ove necessario già quello relativo al ciclo 2021-2023.

DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

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

- a) l'Atto di indirizzo del Ministro contenente le priorità politiche per il triennio 2020-2022 (Atto del 24 ottobre 2019);
- b) le Note integrative a Legge di Bilancio per il triennio 2020-2022;
- c) il Piano della Performance 2020-2022, che include la Direttiva annuale del Ministro, adottato con D.M. 30 luglio 0020);
- f) l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con D.M. 1 febbraio 2018;
- g) il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Integrità 2020-2022;
- h) scheda relazione annuale del Responsabile per la prevenzione della corruzione sull'attuazione del PTPCT 2020;
- i) le relazioni e i documenti di monitoraggio trasmessi su richiesta dell'OIV dal Segretariato Generale, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ai fini dell'attestazione sugli adempimenti di pubblicazione, dalle Direzioni Generali del Ministero.

Gli obiettivi strategici, operativi e divisionali sono stati oggetto nel 2020 di monitoraggio quadrimestrale sebbene, a causa del ritardo nell'adozione del Piano della Performance di cui si è riferito in precedenza, le rilevazioni dei primi due sono state effettuate in un'unica operazione per motivi di economia procedurale attraverso l'applicativo "Performance" e sono in corso le attività connesse alla consuntivazione che hanno risentito del rallentamento dovuto alle problematiche informatiche manifestatesi nel primo periodo dell'anno. Sulle attività di monitoraggio e consuntivazione sarà riferito agli organi di vertice.