



Ministero della Salute
Organismo indipendente di valutazione
Il Presidente

Allegati: Vari

Al Sig. Ministro della Salute

**Documento di validazione della Relazione sulla *performance* 2023
del Ministero della salute**

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del d.lgs. n. 150/2009, l'Organismo Indipendente di Valutazione, ricostituito in data 17 luglio 2023, ha preso in esame la Relazione annuale sulla *performance* 2023 del Ministero della Salute approvata con decreto ministeriale del 27 giugno 2024 e trasmessa con nota DGPOB-MDS-P prot. n. 0025874 del 28/06/2024.

La validazione è stata svolta conformemente alle indicazioni contenute nelle Linee Guida per la Relazione annuale sulla *performance* n. 3/2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, che sostituiscono le precedenti delibere della CiVIT n. 5/2012 e n. 6/2012.

L'OIV ha svolto la validazione sulla base di una dettagliata istruttoria finalizzata a verificare il rispetto dei criteri stabiliti dalla normativa vigente e dal paragrafo 4 delle predette Linee Guida.

L'attività di monitoraggio continuo del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni di cui al comma 4, lett. a) dell'art. 14 del d.lgs. n. 150/2009, svolta in corso d'anno, ha fornito un importante contributo all'istruttoria relativa alla validazione.

Tutto ciò premesso, l'OIV **valida con osservazioni la Relazione annuale sulla *performance* 2023 del Ministero della Salute.**

L'analisi della metodologia, delle motivazioni e del processo che sono alla base della decisione assunta è descritta nel documento allegato, facente così parte integrante del presente provvedimento, e, in particolare, nel par. 6 – Conclusioni sono riportate le osservazioni formulate.

L'OIV avrà cura di verificare che il Ministero della Salute recepisca adeguatamente le suddette osservazioni e ne darà conto nella prossima Relazione sul funzionamento del Sistema.

O.I.V.

Firmato dott. Giorgio DI GIORGIO



Ministero della salute
Organismo indipendente di valutazione

**La validazione da parte dell'OIV della Relazione sulla
performance 2023**



INDICE

1	PREMESSA.....	3
2	AMBITI DELLA VALIDAZIONE	4
3	PROCESSO DI VALIDAZIONE	5
4	APPROCCIO METODOLOGICO PER LA VALIDAZIONE	6
5	ANALISI DEI RISULTATI.....	11
6	CONCLUSIONI.....	19

ALLEGATO N. 1 Griglia per la validazione della Relazione sulla *performance* 2023

ALLEGATO N. 2 *Check list* per la valutazione dell'attendibilità dei dati della Relazione sulla *performance* 2023



1 Premessa

L'Organismo indipendente di valutazione (OIV), in base a quanto previsto dall'articolo 14, comma 4, lett c) del decreto legislativo n. 150/2009 (di seguito decreto), valida la Relazione annuale sulla *performance* (di seguito Relazione), a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara, di immediata comprensione per i cittadini e gli altri utenti finali e assicurati al contempo visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione.

La Relazione oggetto di validazione è approvata dall'Organo di indirizzo politico amministrativo, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b) del decreto, ed è il documento che illustra, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Il processo di validazione della Relazione è svolto secondo le modalità definite dal Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri (DFP) nelle linee guida n. 3 (di seguito linee guida) emanate nel novembre 2018, che forniscono indicazioni anche in merito alle modalità di redazione della medesima Relazione.

In particolare, nelle predette linee guida la validazione della Relazione è intesa come “validazione” del processo di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale attuato dall'Amministrazione **e non può essere, pertanto, considerata una “certificazione” puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'Amministrazione medesima.**

La validazione della Relazione da parte dell'OIV concretizza il passaggio, formale e sostanziale, per l'accesso ai sistemi premianti. Ai sensi dell'art. 14, comma 6 del decreto, la validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del decreto.

La presente analisi integra il documento di validazione della Relazione sulla *performance* del Ministero della salute con riferimento all'anno 2023 ed è stata elaborata dall'OIV al termine del processo di validazione condotto in linea con quanto previsto nelle richiamate linee guida.

L'OIV ha validato la Relazione con osservazioni e di seguito vengono dettagliatamente indicate le motivazioni, anche al fine di consentire all'Amministrazione di ricercare idonee e future



soluzioni, volte a superare le osservazioni evidenziate, indicate nel paragrafo conclusioni della presente analisi, e sostenere, così, un processo di miglioramento continuo.

2 Ambiti della validazione

Nel dettaglio, anche alla luce delle linee guida citate in premessa, la validazione si articola negli ambiti che seguono.

Il primo ambito riguarda la conformità (**compliance**) della Relazione alle disposizioni del decreto e alle indicazioni contenute nelle linee guida. In aggiunta, viene valutata la conformità della Relazione rispetto al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza di quest’ultimo e al Sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore per lo stesso periodo di riferimento e, in ultimo, verificata anche la presenza del bilancio di genere.

Il secondo ambito oggetto di validazione è relativo alla **comprensibilità** della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, del decreto).

Il terzo ambito oggetto di validazione riguarda, infine, l'**attendibilità** dei dati contenuti nella Relazione.

In definitiva, la validazione si compone di due momenti salienti:

- il primo riguarda il processo attraverso il quale l’OIV verifica la struttura e i contenuti della Relazione, secondo la metodologia e gli strumenti che verranno di seguito descritti;
- il secondo momento consiste nella formulazione del giudizio di sintesi, espresso in uno dei seguenti termini:
 - ✓ “non validato”, quando per alcuni dei suddetti criteri si registrano significative criticità; nell’impianto adottato, tale circostanza corrisponde al conseguimento di un punteggio totale ponderato nella griglia di valutazione inferiore a 60;
 - ✓ “validato”, allorché tutti i criteri oggetto di valutazione di cui alla griglia di analisi di seguito più dettagliatamente descritta risultano soddisfatti con riscontri effettivi ed evidenze chiare per ciascuno di essi (punteggio totale ponderato nella griglia di valutazione pari o superiore a 80);



- ✓ “validato con osservazioni”, quando vengono registrate alcune criticità, non repute tali da inficiare il processo di validazione, ma che meritano comunque di essere segnalate, per poter essere corrette in occasione del successivo ciclo della performance (punteggio totale ponderato nella griglia di valutazione uguale o maggiore di 60 e minore di 80); in tal caso, l’OIV avrà cura di verificare che il Ministero abbia adeguatamente recepito le suddette osservazioni e di darne conto nella Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema.

Con riferimento alla Relazione annuale sulla *performance* 2023 del Ministero della Salute, il giudizio di sintesi è “validato con osservazioni” ed è stato formalizzato nel documento di validazione, di cui il presente allegato fa parte integrante e sostanziale. Le osservazioni vengono riportate nelle conclusioni.

Per l’attuazione dell’attività di verifica, propedeutica alla validazione, l’OIV ha sviluppato un processo individuando fasi e soggetti coinvolti, e ha definito un approccio metodologico utilizzabile nel corso del processo stesso.

3 Processo di validazione

Si sintetizzano di seguito le fasi e i soggetti coinvolti:

- la ex Direzione generale del personale, dell’organizzazione e del bilancio ha coordinato le attività di elaborazione della Relazione coinvolgendo i rappresentanti dell’Ufficio di Gabinetto, dell’ex Segretariato Generale e delle ex Direzioni Generali, con il supporto metodologico della Struttura tecnica di misurazione della performance presso l’OIV;
- l’adozione della Relazione è stata effettuata con decreto ministeriale del 27 giugno 2024 e comunicata dalla Direzione generale personale, organizzazione e bilancio all’OIV con nota DGPOB-MDS-P prot. n. 0025874 del 28/06/2024;
- la Relazione è stata pubblicata sul sito istituzionale dell’Amministrazione per assicurarne la visibilità;
- l’OIV ha approfondito gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione, sulla base dell’approccio metodologico individuato;
- l’OIV ha elaborato e formalizzato il documento di validazione, di cui il presente allegato è parte integrante e sostanziale;



- l'OIV invia il documento di validazione all'Amministrazione che ne cura l'inserimento sul portale della performance gestito dal Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- la pubblicazione della Relazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione è integrata con il documento di validazione.

4 Approccio metodologico per la validazione

Per quanto concerne la metodologia impiegata per il processo di validazione, l'OIV ha ritenuto di avvalersi di una griglia di analisi, sviluppata seguendo i contenuti delle linee guida, con la finalità di individuare uno strumento di monitoraggio che possa corrispondere ai seguenti requisiti generali:

- **trasparenza:** gli *stakeholder* destinatari dell'attività di monitoraggio devono avere la possibilità di conoscere il metodo e i contenuti del monitoraggio, finalizzato alla validazione della Relazione. Infatti, quest'ultima non si rivolge soltanto ai soggetti direttamente coinvolti nel processo di stesura della stessa, quali l'Organo di indirizzo politico e i vertici dell'Amministrazione, ma anche i singoli dirigenti e dipendenti, come pure il Dipartimento della Funzione Pubblica, le associazioni di consumatori, i *mass media*, ecc.;
- **appropriatezza metodologica:** la griglia di analisi, presentando un significativo livello di analiticità, rappresenta una soluzione metodologica volta a contenere la soggettività della valutazione entro limiti accettabili e controllabili;
- **riconoscibilità:** particolare attenzione è stata dedicata alla massimizzazione della comprensibilità dello strumento di monitoraggio (griglia) da parte dei soggetti coinvolti nella redazione della Relazione. Questo per conciliare le esigenze di appropriatezza metodologica (rivolta a dare evidenza dei caratteri di analiticità e la sofisticazione dello strumento) con quelle della semplicità e dell'immediatezza. In questo senso, lo strumento consente, partendo da un livello più sintetico, di passare a livelli di approfondimenti successivi, in funzione delle esigenze conoscitive;
- **persuasività:** la griglia di analisi è destinata a favorire l'immediata identificazione delle criticità riscontrate nell'applicazione del decreto e delle linee guida da parte dell'Amministrazione, fornendo "indicazioni operative" utilizzabili dall'Amministrazione medesima, ai fini dell'ottimizzazione dei contenuti della Relazione.



Le finalità nella realizzazione della griglia di analisi della Relazione sulla *performance* possono essere riassunte nei seguenti punti:

- **ottenere un punteggio sintetico** strumentale alla motivazione del giudizio di validazione da parte dell'OIV. In particolare, si potrà determinare un giudizio corrispondente a: “validato” per punteggio pari o superiore a 80; “validato con osservazioni” per punteggio uguale o maggiore di 60 e minore di 80; “non validato” per punteggio inferiore a 60;
- **individuazione delle criticità** associate alle aree, per consentire all'Amministrazione la possibilità di sviluppare azioni di miglioramento specifiche e mirate;
- **promozione delle buone prassi**: il confronto tra i diversi soggetti coinvolti nel processo di redazione della Relazione favorisce una crescita diffusa della cultura della valutazione, in termini di qualità dei risultati conseguiti e di comparazione degli stessi.

Nello specifico, l'impiego della griglia consente di analizzare non solo la *compliance* rispetto alla norma e alle linee guida da un punto di vista formale, ma anche la comprensibilità e l'attendibilità delle informazioni presenti nella Relazione, al fine di verificarne la conformità “sostanziale”.

Come già sopra accennato, costituiscono fonti dei criteri di conformità della Relazione:

- il decreto legislativo 150/ 2009;
- le linee guida n. 3/2018 del Dipartimento della funzione pubblica, con riferimento specifico ai contenuti minimi;
- il Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025 (PIAO) adottato dal Ministro della salute il 31 marzo 2023;
- il Bilancio di genere;
- Il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal Ministero, visto che la Relazione deve, soprattutto per la performance organizzativa, rispecchiare le metodologie previste nel Sistema stesso.

La conformità è stata rilevata utilizzando un livello di misurazione binario (sì/no).

La comprensibilità della Relazione è stata valutata attraverso l'analisi di alcune caratteristiche quali l'adeguatezza nel bilanciamento tra corpo e allegati, accessibilità e diversificazione di



linguaggio tra le varie sezioni (divulgative o maggiormente tecniche), adeguatezza nella formattazione (veste grafica, tabelle, grafici, ecc.), chiarezza e semplicità di linguaggio, completezza e adeguatezza dei diversi paragrafi. In questo ambito, è stata pure verificata l'integrazione della Relazione con gli altri documenti del ciclo della performance collegati, approvati dal Ministero (PIAO e Sistema di misurazione e valutazione).

L'attendibilità delle informazioni presenti nella Relazione è stata valutata attraverso il monitoraggio dettagliato dei seguenti aspetti:

- **obiettivi:** comprensibilità, correttezza semantica e adeguatezza nella lunghezza della descrizione degli obiettivi;
- **indicatori:** comprensibilità, validità, multidimensionalità, qualità e affidabilità dei dati utilizzati per il calcolo e delle relative fonti;
- **target:** comprensibilità, orizzonte temporale di riferimento e presenza di *trend* e *benchmark*;
- **valori rilevati a consuntivo:** correttezza e chiarezza dei valori rilevati nonché nella descrizione degli eventuali scostamenti e delle criticità che li hanno generati.

La valutazione della comprensibilità e dell'attendibilità delle informazioni presenti nella Relazione, avendo caratteri di maggiore soggettività rispetto all'analisi di conformità, si è avvalsa di un livello di misurazione maggiormente articolato, basato su una scala di giudizi a sei livelli mutuata dalla metodologia CAF (*Common assessment framework*), articolata nei seguenti punteggi:

- 0 nessuna evidenza, solo qualche idea;
- 0,2 indicazioni sporadiche;
- 0,4 alcune evidenze;
- 0,6 sufficienti evidenze;
- 0,8 chiare evidenze;
- 1 evidenze eccellenti, relative a tutte le aree.

La griglia è costruita secondo una logica multi-livello. In questo modo, come evidenziato in precedenza, è possibile conciliare le opposte esigenze di appropriatezza metodologica e di semplicità ed è strutturata su tre livelli:

- I. il primo livello si compone delle 3 dimensioni di analisi: *compliance*, comprensibilità e attendibilità delle informazioni;

- II. il secondo livello dettaglia le dimensioni di primo livello in 14 ambiti: 5 ambiti per la dimensione della *compliance*, 5 ambiti per la dimensione della comprensibilità e 4 per l'attendibilità delle informazioni.
- III. il terzo livello dettaglia i 14 ambiti del livello precedente in 98 criteri.

La Figura 1 esplicita la logica multilivello della griglia di analisi, evidenziando in dettaglio i contenuti del II livello. Per l'elenco completo dei criteri, con le relative valutazioni, si rinvia alla griglia riportata nell'allegato 1.

Figura 1: la logica multilivello della griglia di analisi

I livello - dimensioni	II livello - ambiti	III livello - criteri
1. COMPLIANCE	1.1 COMPLIANCE RISPETTO AL D.LGS 150/2009 1.2 COMPLIANCE RISPETTO ALLE LINEE GUIDA DFP N. 3/2018 1.3 COMPLIANCE RISPETTO AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 1.4 COMPLIANCE RISPETTO ALLA SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA DEL PIAO 1.5 COMPLIANCE RISPETTO AL SISTEMA DI MIS. E VAL.	29 criteri
2. COMPRESIBILITÀ	2.1 ADEGUATEZZA NELLA FORMATTAZIONE 2.2 SINTETICITÀ 2.3 CHIAREZZA E SEMPLICITÀ DI LINGUAGGIO 2.4 COMPLETEZZA 2.5 INTEGRAZIONE CON ALTRI DOC. COLLEGATI	47 criteri
3. ATTENDIBILITÀ DELLE INFORMAZIONI	3.1 DESCRIZIONE OBIETTIVI 3.2 INDICATORI 3.3 TARGET 3.4 VALORI RILEVATI A CONSUNTIVO	22 criteri

Per ognuno dei tre livelli della griglia (dimensioni, ambiti e criteri), è stato fissato uno specifico "peso" in termini percentuali, diverso l'uno dall'altro in ragione della rilevanza delle informazioni presenti nelle relazioni e della loro constatata completezza. Questo accorgimento si rende necessario perché non tutti gli elementi di valutazione oggetto della griglia hanno la stessa valenza. Ad esempio, in merito al primo livello di ponderazione, si sono ritenute più rilevanti le dimensioni della conformità e dell'attendibilità delle informazioni, rispetto a quella della comprensibilità della Relazione (alla *compliance* e all'attendibilità è stato attribuito un peso uguale pari al 40% e alla comprensibilità il 20%). Inoltre, nella dimensione della conformità, il rispetto delle disposizioni del decreto ha un peso maggiore (45%) degli altri ambiti volti a misurare la *compliance* alle linee guida. La stessa logica vale per gli altri livelli e contenuti della griglia.



Il triplice livello di ponderazione consente, da un lato, di attribuire un punteggio sintetico finale utile per motivare il giudizio di validazione; dall'altro di ottenere punteggi in riferimento per le singole voci, che possono suggerire al Dicastero l'implementazione di eventuali percorsi di miglioramento continuo, come descritto nel successivo paragrafo.

Il prospetto che segue esplicita i pesi attribuiti ai primi due livelli della griglia di analisi (dimensioni/ambiti). L'allegato 1 riporta, invece, i pesi e le valutazioni assegnati ad ognuno dei 98 criteri di terzo livello.

DIMENSIONI (I LIVELLO)	PESI LIV. 1	AMBITI (II LIVELLO)	PESI LIV. 2	
1. COMPLIANCE	40%	1.1 COMPLIANCE RISPETTO AL D.LGS 150/2009	45%	
		1.2 COMPLIANCE RISPETTO ALLE LINEE GUIDA DFP N. 3/2018	40%	
		1.4 COMPLIANCE RISPETTO AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)	5%	
		1.5 COMPLIANCE RISPETTO ALLA SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA DEL PIAO	5%	
		1.6 COMPLIANCE RISPETTO AL SISTEMA DI MIS. E VAL.	5%	100%
2. COMPRESIBILITÀ	20%	2.1 ADEGUATEZZA NELLA FORMATTAZIONE	20%	
		2.2 SINTETICITÀ	20%	
		2.3 CHIAREZZA E SEMPLICITÀ DI LINGUAGGIO	20%	
		2.4 COMPLETEZZA	30%	
		2.5 INTEGRAZIONE CON ALTRI DOC. COLLEGATI	10%	100%
3. ATTENDIBILITÀ DELLE INFORMAZIONI	40%	3.1 DESCRIZIONE OBIETTIVI	20%	
		3.2 INDICATORI	20%	
		3.3 TARGET	15%	
		3.4 VALORI RILEVATI A CONSUNTIVO	45%	100%

L'utilizzo della griglia consente di riscontrare, nel tempo, l'evoluzione dei risultati oggetto del giudizio di validazione e dunque l'andamento progressivo o regressivo dei risultati.

Si evidenzia, inoltre, che i valori inseriti nella griglia riflettono l'esito della valutazione effettuata dal soggetto che svolge l'analisi stessa e, dunque, risentono della c.d. "relatività della lettura dei risultati stessi".

Infine, va sottolineato che la compilazione della griglia è avvenuta secondo un approccio diversificato in base all'ambito e alle sezioni di cui si compone.

Per le dimensioni "compliance" e "comprensibilità", l'analisi si è basata esclusivamente sulle informazioni contenute nella Relazione ed è stata curata dalla Struttura tecnica permanente a supporto dell'OIV.

Per la dimensione "attendibilità delle informazioni della Relazione", gli oggetti dell'analisi sono stati i seguenti:



- le schede di consuntivo degli obiettivi specifici/operativi (n. 57 schede);
- le schede di consuntivo degli obiettivi di *performance* di struttura (n. 107 schede, corrispondenti agli uffici dirigenziali di livello non generale centrali e periferici dell'Amministrazione).

Tale analisi si è avvalsa di una *check list*, che riporta in colonna i criteri della griglia e in riga le schede oggetto di monitoraggio. Il modello della *check list* è presentato nell'allegato n. 2.

Al termine della procedura di compilazione della griglia, la Struttura tecnica per la misurazione della performance ha elaborato una proposta di valutazione finale, sottoposta alle determinazioni del Presidente dell'OIV.

5 Analisi dei risultati

Il punteggio ponderato di sintesi conseguito dall'Amministrazione con riferimento all'anno 2023 è stato pari a 75,56, in aumento rispetto a quello registrato nel 2022 (pari a 72,06; con un incremento in valore assoluto di punti 3,5).

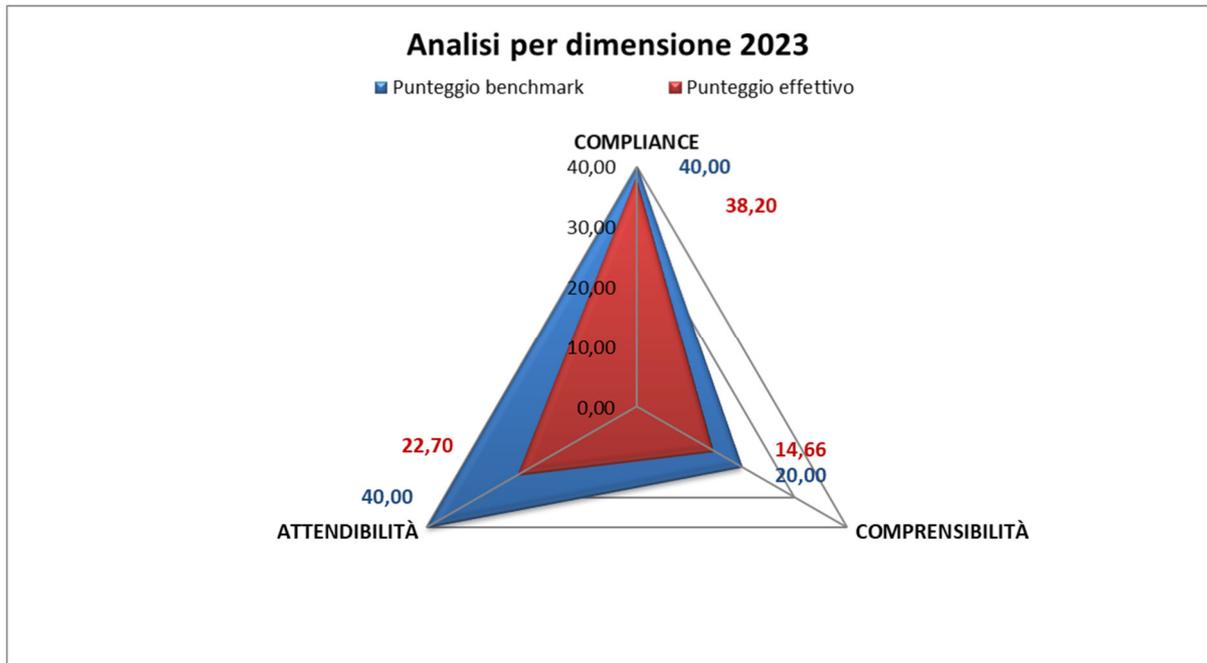
Come sopra anticipato, l'analisi delle dimensioni/ambiti della griglia consente di suggerire all'Amministrazione le aree su cui agire, per attivare un efficace processo di miglioramento continuo, anche effettuando il confronto con l'anno precedente.

A questo scopo, nelle rappresentazioni grafiche "a radar" che seguono, vengono riportate delle analisi in cui si confrontano i punteggi ponderati effettivamente ottenuti, con quelli *benchmark* (valori massimi potenzialmente conseguibili, nell'ipotesi in cui per ciascun criterio fosse riportata la valutazione migliore), effettuando successivamente l'analisi degli scostamenti nei punteggi effettivi rilevati con riferimento al 2023 rispetto al 2022.

Per rendere facilmente comprensibili i grafici, in ciascuno di essi l'area relativa al punteggio *benchmark* è rappresentata in blu, mentre quella del punteggio effettivo in rosso, in modo che dal confronto immediato sia possibile individuare per quali dimensioni/ambiti esistono margini di miglioramento.

L'analisi è stata realizzata con un livello di dettaglio progressivamente più elevato, che parte dalle tre dimensioni (*compliance*, comprensibilità e attendibilità), e arriva ai relativi ambiti. Il dettaglio delle valutazioni conseguite per ogni criterio della griglia è riportato nell'allegato n. 1.

Il grafico che segue evidenzia i risultati dell'analisi per dimensione nel 2023.



Si evidenzia che per la dimensione:

- conformità il punteggio ottenuto è prossimo al massimo (38,20 rispetto a 40, pari a circa l'95,5%) in aumento rispetto al 2022;
- comprensibilità il punteggio ottenuto rappresenta circa il 73% del *benchmark* (14,66/20);
- attendibilità il punteggio si colloca circa al 57% rispetto al punteggio massimo conseguibile (22,70/40), in lieve aumento rispetto al 2022.

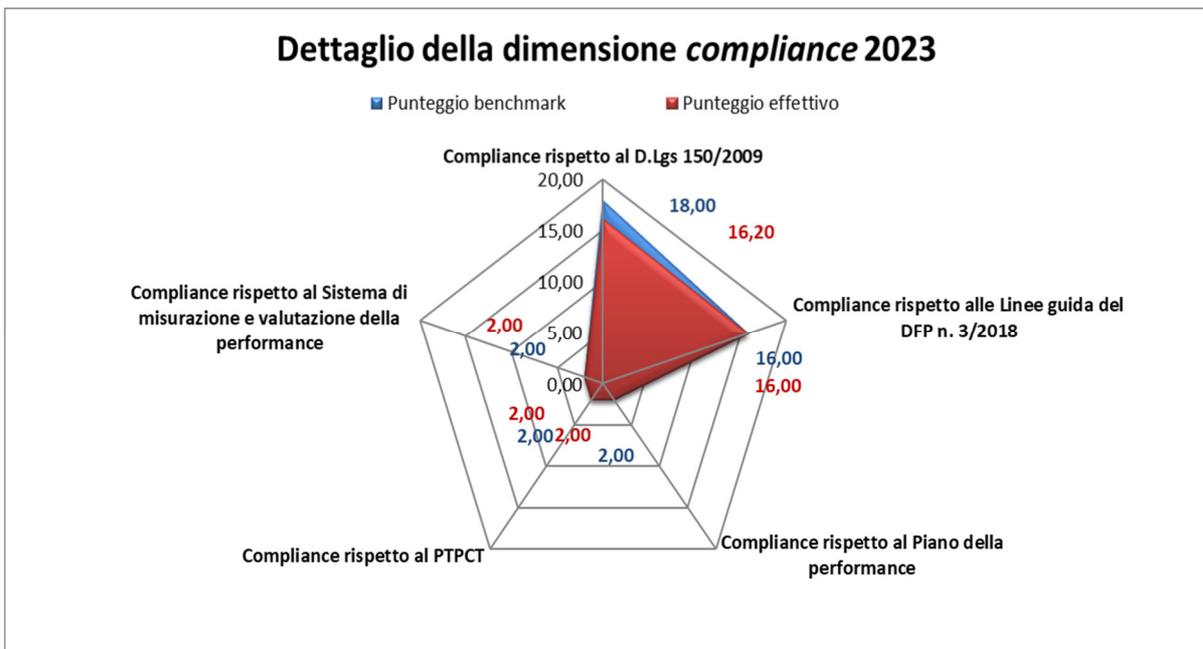
E' utile effettuare il confronto con l'anno precedente, per evidenziare le aree di miglioramento/peggioramento; si riporta, quindi, lo scostamento in valore assoluto e in % registrato nei punteggi relativi alle tre dimensioni.

Dimensioni	Punteggio effettivo			
	2023	2022	Δ assoluto	Δ %
COMPLIANCE	38,20	35,50	2,70	8%
COMPRESIBILITÀ	14,66	14,66	0,00	0%
ATTENDIBILITÀ	22,70	21,90	0,79	4%
Totale	75,56	72,06	3,49	5%

Per quanto concerne la dimensione *compliance* si riporta di seguito una tabella contenente, per ciascun ambito di valutazione indicato nella griglia, i punteggi di benchmark e il punteggio effettivo.

Ambiti della dimensione compliance	Punteggio benchmark	Punteggio effettivo
Compliance rispetto al D.Lgs 150/2009	18,00	16,20
Compliance rispetto alle Linee guida del DFP n. 3/2018	16,00	16,00
Compliance rispetto al Piano della performance	2,00	2,00
Compliance rispetto al PTPCT	2,00	2,00
Compliance rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance	2,00	2,00

Il grafico che segue descrive i risultati ottenuti, evidenziando che le forme dello stesso, rappresentate con il colore blu e rosso, sono determinate dalla circostanza che tre ambiti si presentano con un punteggio pari a 2, di gran lunga inferiore rispetto agli altri due ambiti che hanno un punteggio pari a 18 e 16.



Si rammenta che la dimensione *compliance* è stata valutata in modo oggettivo, utilizzando un livello di misurazione binario (sì/no), per cui è utile evidenziare nella tabella che segue i criteri per il quale il punteggio conseguito è stato pari a zero:

Liv 1	Liv 2	Liv 3	Descrizione Criteri	Legenda	Peso Liv 1	Peso Liv 2	Peso Liv 3	Peso totale	Valutazione	Punteggio ponderato
1	1	8	Presenza di indicatori di outcome	Criterio			5%	0,90%	0	0,00
1	1	13	Presenza di obiettivi di promozione delle pari opportunità	Criterio			5%	0,90%	0	0,00

In particolare, si rileva la valutazione pari a zero per i criteri “Presenza di indicatori di *outcome*” in quanto è di nuovo presente il mancato utilizzo di indicatori di *outcome* e di obiettivi di promozione delle pari opportunità.

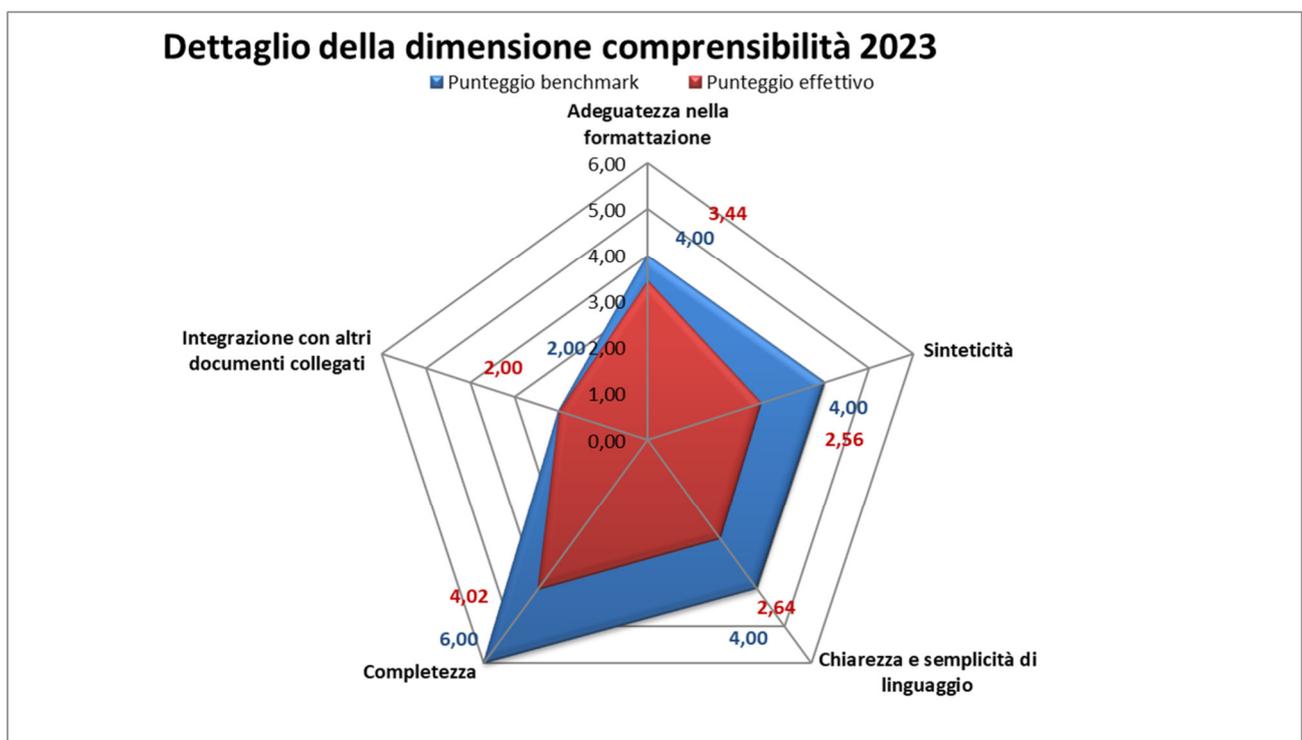
Benché si rilevi la presenza marginale di un solo indicatore destinato alla rilevazione della *customer satisfaction* degli utenti interni, per una completa attuazione delle recenti modifiche normative e delle indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica, occorre potenziare la rilevazione del grado di soddisfazione degli *stakeholder* per le attività e per i servizi erogati dall'amministrazione.

Al riguardo si rappresenta che in un'apposita pagina web del sito istituzionale del Ministero della salute l'OIV ha attivato un canale di comunicazione diretto con gli utenti interni ed esterni, attraverso il quale questi ultimi possono esprimere, in forma non anonima, il proprio grado di soddisfazione per le attività e i servizi erogati dall'amministrazione compilando ed inviando un apposito modulo, ciò in applicazione dell'articolo 19 - bis del decreto legislativo n.150/2009, introdotto dal decreto legislativo n.74/2017.

Per quanto concerne l'anno 2023 risulta essere pervenuta una comunicazione diretta da parte degli utenti.

Inoltre, si segnala la necessità di aggiornare sia la mappatura degli *stakeholder* che dei connessi collegamenti rispetto alle attività, ai processi e ai progetti dell'Amministrazione, avendo riguardo anche alla nuova riorganizzazione del Ministero in dipartimenti.

Con riferimento alla dimensione della comprensibilità, i risultati ottenuti sono evidenziati dal grafico che segue.





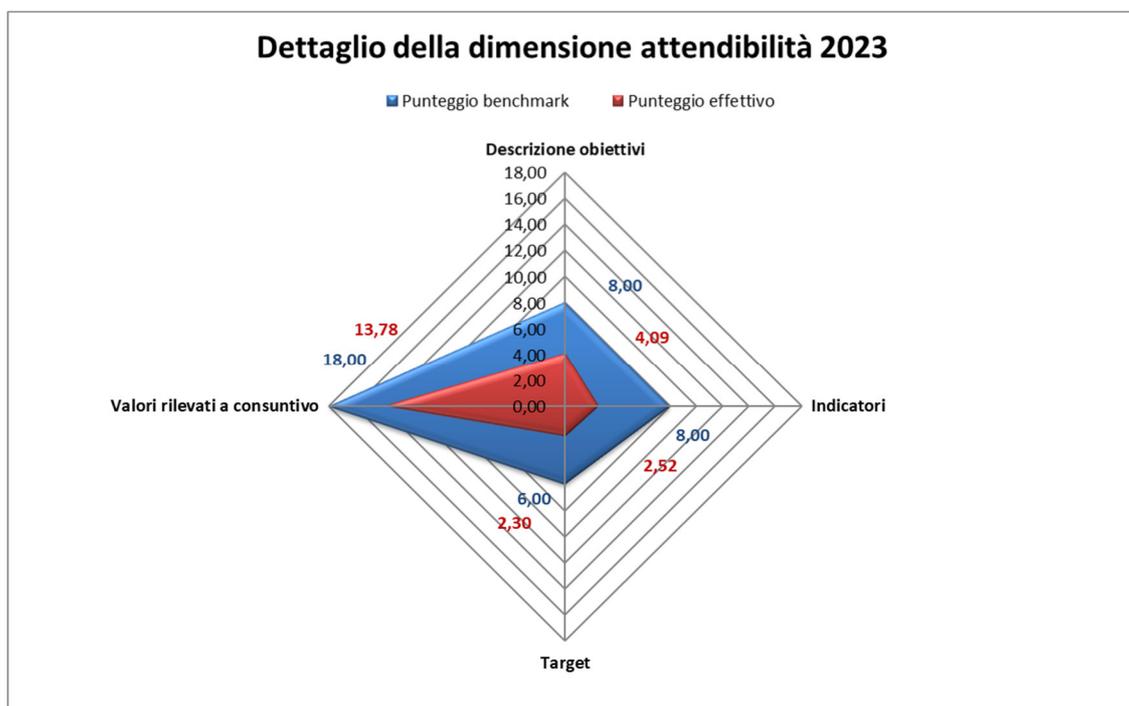
Il confronto tra punteggi *benchmark* e effettivi conseguiti negli ambiti di questa dimensione è sintetizzato nel seguente prospetto.

Ambiti della dimensione comprensibilità	Punteggio <i>benchmark</i>	Punteggio effettivo	%
Adeguatezza nella formattazione	4,00	3,44	86,0%
Sinteticità	4,00	2,56	64,0%
Chiarezza e semplicità di linguaggio	4,00	2,64	66,0%
Completezza	6,00	4,02	67,0%
Integrazione con altri documenti collegati	2,00	2,00	100,0%

Per quanto concerne gli ambiti della dimensione comprensibilità il prospetto di seguito riportato illustra i punteggi conseguiti nel 2023 rispetto al 2022 che sono rimasti invariati.

Ambiti della dimensione comprensibilità	Punteggio effettivo			
	2023	2022	Δ assoluto	Δ %
Adeguatezza nella formattazione	3,44	3,44	0,00	0%
Sinteticità	2,56	2,56	0,00	0%
Chiarezza e semplicità di linguaggio	2,64	2,64	0,00	0%
Completezza	4,02	4,02	0,00	0%
Integrazione con altri documenti collegati	2,00	2,00	0,00	0%

Infine, la valutazione ottenuta nella dimensione relativa all'attendibilità delle informazioni contenute nella Relazione è rappresentata nel seguente grafico.





Di seguito si riepiloga il confronto tra i punteggi benchmark e effettivo.

Ambiti	Punteggio benchmark	Punteggio effettivo	%
Descrizione obiettivi	8,00	4,09	51,2%
Indicatori	8,00	2,52	31,5%
Target	6,00	2,30	38,4%
Valori rilevati a consuntivo	18,00	13,78	76,6%

In particolare, gli ambiti "Indicatori" e "Target" della dimensione attendibilità hanno registrato un punteggio effettivo che si presenta, in termini di valore e di percentuale, distante rispetto al punteggio massimo conseguibile (benchmark), in quanto i criteri indicati nella tabella che segue hanno conseguito un punteggio pari a zero, impattando negativamente sul punteggio complessivo assunto dall'ambito e della dimensione di riferimento.

Liv 1	Liv 2	Liv 3	Descrizione Criteri	Legenda	Peso Liv 1	Peso Liv 2	Valutazione	Punteggio ponderato
3	0	0	ATTENDIBILITÀ DELLE INFORMAZIONI DELLA RELAZIONE	Dimensione	40%			
3	2	0	INDICATORI	Ambito		20%		
3	2	3	Validità degli indicatori di outcome	Criterio			0,00	0,00
3	2	4	Validità degli indicatori di customer satisfaction	Criterio			0,00	0,00
3	3	0	TARGET	Ambito		15%		
3	3	3	Presenza di valori storici di riferimento-baseline (assenza valore anno precedente vs. trend storico pluriennale)	Criterio			0,00	0,00
3	3	4	Presenza di valori benchmark	Criterio			0,00	0,00

Il mancato riscontro nella Relazione oggetto di validazione della presenza di indicatori di *outcome* e di *customer satisfaction* diffusa per tutti gli *stakeholder* nonché dei valori *target baseline* e *benchmark* costituisce l'oggetto delle osservazioni riportate nel paragrafo che segue, in relazione alle quali l'Amministrazione è auspicabile che, per il futuro, adotti le idonee misure per migliorare l'attendibilità delle informazioni afferenti alla performance relazionata.

Il prospetto che segue pone in risalto l'analisi degli scostamenti dei punteggi rilevati nel 2023 rispetto al 2022 negli ambiti di questa dimensione.



Ambiti della dimensione attendibilità	Punteggio effettivo			
	2023	2022	Δ assoluto	Δ %
Descrizione obiettivi	4,09	3,90	0,20	5%
Indicatori	2,52	2,00	0,52	26%
Target	2,30	2,29	0,02	1%
Valori rilevati a consuntivo	13,78	13,72	0,06	0%

I dati evidenziano un miglioramento del punteggio rilevato nell'anno 2023 per gli ambiti afferenti la dimensione attendibilità, soprattutto in ordine alla "descrizione obiettivi" (delta più 5%) e "indicatori" (delta più 26%).

In particolare, per l'ambito "descrizione obiettivi" emerge, rispetto all'anno scorso, che il miglioramento riscontrato interessa prevalentemente gli obiettivi specifici, mentre per l'ambito "indicatori" si rilevano, per alcuni obiettivi, progressi nel punteggio in relazione alla comprensibilità della descrizione, della formula di calcolo e della qualità dei dati.

I predetti progressi, di fatto, rappresentano l'evidenza che l'Amministrazione ha intrapreso il percorso di ottimizzazione, suggerito nel documento di validazione della precedente relazione sulla performance, in merito alla produzione, per il lettore, di maggiori informazioni funzionali ad un'agevolata comprensione delle finalità che si intendono conseguire in tema di tutela della salute, e si auspica che il predetto miglioramento continui.

Tuttavia, si conferma quanto emerso nel precedente ciclo ovvero che occorre proseguire nelle azioni per ottimizzare la multidimensionalità degli indicatori e per renderli maggiormente significativi, anche in sede di definizione dei rispettivi target.

Nel prospetto che segue è possibile effettuare il confronto tra il 2022 e 2023 dei punteggi rilevati nelle schede a consuntivo degli obiettivi di performance organizzativa:

Riepilogo dei punteggi complessivi <i>performance</i> organizzativa / obiettivi	2023		2022	
	N. schede	%	N. schede	%
Punteggi pari a 100	164	100,0%	181	99,5%
Punteggi compresi tra 95 e 100			1	0,5%
Punteggi compresi tra 90 e 95				
Punteggi compresi tra 85 e 90				
Punteggi inferiori a 85				
Totale n. schede verificate	164	100%	182	100%



Dal raffronto si può rilevare che nel 2023 la totalità delle 164 schede riporta un punteggio pari al 100%.

L'analisi delle valutazioni della *performance* individuale riportata nell'allegato n. 5 della Relazione evidenzia la stessa tendenza ad assegnare il massimo del punteggio (pari a 100) agli obiettivi di performance organizzativa. Questo è dovuto, in buona parte, alla circostanza che i risultati della *performance* organizzativa incidono in maniera preponderante sulla valutazione della *performance* individuale.

Si riporta di seguito la Tabella - Distribuzione del personale per classi di punteggio, di cui all'allegato n. 5 della Relazione, con l'evidenza delle percentuali per ciascuna classe di punteggio.

Qualifiche	Personale per classe di punteggio			
	100 - 90	89 - 60	< di 60	Totale
Dirigenti di I fascia e assimilabili				0
Dirigenti di II fascia e Dirigenti sanitari con incarico di struttura complessa	114			114
Dirigenti sanitari	424			424
Totale n. valutazioni individuali dirigenti	538			538
	% 100,00%	0,00%	0,00%	100%
Non dirigenti	1.589	28		1.617
	% 98,27%	1,73%	0,00%	100,00%
Totale n. valutazioni individuali concluse	2.127	28		2.155
	% 98,70%	1,30%	0,00%	100,00%



6 Conclusioni

Successivamente alla conclusione del ciclo di gestione della *performance* 2023 è stato svolto il processo di validazione della Relazione, confermando, anche per l'anno in questione, l'utilizzo dell'approccio metodologico basato sull'impiego della griglia di analisi per la valutazione del documento adottato dall'Amministrazione.

In linea generale, pur apprezzando l'impegno posto in essere dall'Amministrazione in fase di programmazione emerge, comunque, la presenza di alcuni indicatori e target, scelti per la misurazione della performance organizzativa, ancora poco significativi e "maggiormente motivanti", penalizzando, in tal senso, il grado di "sfidabilità" dei rispettivi obiettivi.

Inoltre, è auspicabile il potenziamento dell'utilizzo di indicatori multidimensionali, per misurare le dimensioni della *performance* organizzativa, con l'indicazione di valori target baseline e benchmark nonché di strumenti per valorizzare le risorse umane dal punto di vista quali/quantitativo espresso nel raggiungimento della missione istituzionale dell'Amministrazione.

Per quanto concerne, invece, l'intervento richiesto nelle osservazioni formulate nel documento di validazione 2022, finalizzato al miglioramento della descrizione, del metodo di calcolo e della qualità dei dati in ordine agli indicatori scelti per la misurazione della performance organizzativa, sono emersi dei primi segnali che evidenziano una inversione di tendenza che dovrà essere sostenuta dall'Amministrazione per consolidarla nelle programmazioni future.

Inoltre, di recente quest'ultima ha riattivato il gruppo di lavoro costituito per intervenire sull'attuale sistema di misurazione e valutazione della *performance* al fine di aggiornarlo in base alle indicazioni formulate dal Dipartimento delle Funzioni Pubbliche nelle ultime linee guida emanate, e l'OIV conferma l'auspicio che lo stesso fornisca nel breve periodo il proprio contributo nei termini richiesti.

Per quanto concerne la tematica delle pari opportunità anche per il ciclo della performance individuale 2023 è stata confermata l'assegnazione dell'unico obiettivo individuale ai direttori degli uffici non generali, basato sull'attuazione di misure che favoriscano i tempi di conciliazione vita – lavoro, misurato con l'indicatore "numero di riunioni lavorative fissate in ora pomeridiana / numero di riunioni lavorative totali" avente come valore target $\leq 10\%$.



In merito al suggerimento dell'estensione della predetta iniziativa al ciclo della performance organizzativa si rileva un primo passo con la previsione nell'anno 2023 di un indicatore concernente l'implementazione del registro delle risorse umane in condizioni di vulnerabilità, che è proseguito anche nella programmazione 2024 con la previsione di un obiettivo istituzionale trasversale, finalizzato a garantire la tenuta del richiamato registro, che impatta anche sulla tematica delle pari opportunità.

Inoltre, l'Amministrazione è auspicabile che intervenga nella individuazione di indicatori per la misurazione dell'*outcome*, pur essendo consapevoli che la complessità del contesto in cui il Ministero si trova ad esercitare la sua funzione istituzionale, soprattutto per quanto concerne il concorso di livelli diversi di governo (Stato e Regioni) nella soddisfazione dei bisogni di salute dei cittadini, non ne agevola la costruzione.

In ultimo, a seguito della recente riorganizzazione del Ministero risulta fondamentale procedere ad un aggiornamento della mappatura degli *stakeholder* e sviluppare per tutta l'Amministrazione strumenti strutturati di rilevazione del loro grado di soddisfazione (*customer satisfaction*), consentendo agli stessi la valutazione partecipativa della performance espressa dall'Amministrazione .



Allegato n. 1 - Griglia per la validazione della Relazione annuale sulla performance 2023

Liv 1	Liv 2	Liv 3	Descrizione Criteri	Legenda	Peso Liv 1	Peso Liv 2	Valutazione	Punteggio ponderato	
1	0	0	COMPLIANCE DELLA RELAZIONE	Dimensione	40%				
1	1	0	COMPLIANCE RISPETTO AL D.LGS 150/2009	Ambito		45%			
1	1	1	Rispetto tempistica (redazione, pubblicazione e valutazione OIV entro il 30 giugno)	Criterio			1	2,70	
1	1	2	Pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente"	Criterio			1	1,80	
1	1	3	Presenza di obiettivi generali/specifici (triennali)	Criterio			1	1,80	
1	1	4	Presenza di obiettivi operativi (annuali)	Criterio			1	1,80	
1	1	5	Presenza di indicatori per ogni obiettivo (generale/specifico/operativo)	Criterio			1	1,80	
1	1	6	Correlazione di ogni obiettivo alle risorse	Criterio			1	0,90	
1	1	7	Individuazione degli obiettivi e degli indicatori assegnati alle unità organizzative con responsabilità dirigenziale	Criterio			1	1,80	
1	1	8	Presenza di indicatori di outcome	Criterio			0	0,00	
1	1	9	Presenza di indicatori di customer satisfaction	Criterio			1	0,90	
1	1	10	Presenza di indicatori di input (es. risorse utilizzate)	Criterio			1	0,90	
1	1	11	Presenza di indicatori di processo (es. stato di avanzamento attività)	Criterio			1	0,90	
1	1	12	Presenza di indicatori di output (es. numero di pratiche lavorate)	Criterio			1	0,90	
1	1	13	Presenza di obiettivi di promozione delle pari opportunità	Criterio			0	0,00	
1	2	0	COMPLIANCE RISPETTO ALLE LINEE GUIDA DFP N. 3/2018	Ambito		40%			
1	2	1	Presenza di una presentazione della Relazione e di un indice	Criterio			1	0,80	
1	2	2	Presenza di una sintesi dei principali risultati raggiunti	Criterio			1	1,60	
1	2	3	Presenza di info sull'analisi del contesto esterno di riferimento	Criterio			1	0,80	
1	2	4	Presenza di info sull'analisi del contesto interno (risorse umane, strumentali e finanziarie)	Criterio			1	1,60	
1	2	5	Evidenza risultati raggiunti e scostamenti obiettivi generali/specifici	Criterio			1	1,60	
1	2	6	Evidenza risultati raggiunti di performance organizzativa complessiva	Criterio			1	1,60	
1	2	7	Evidenza risultati raggiunti e scostamenti obiettivi operativi (annuali)	Criterio			1	1,60	
1	2	8	Evidenza esiti delle indagini di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini	Criterio			1	0,80	
1	2	9	Evidenza risultati raggiunti e scostamenti obiettivi individuali	Criterio			1	1,60	
1	2	10	Presenza di info su pari opportunità e bilancio di genere	Criterio			1	0,80	
1	2	11	Presenza di info sul processo di misurazione e valutazione della performance	Criterio			1	1,60	
1	2	12	Presenza di target per ogni indicatore	Criterio			1	0,80	
1	2	13	Presenza di target triennali per ogni obiettivo generale/specifico	Criterio			1	0,80	
1	3	0	COMPLIANCE RISPETTO AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)	Ambito		5%			
1	3	1	Coerenza della Relazione rispetto al PIAO	Criterio			1	2,00	
1	4	0	COMPLIANCE RISPETTO ALLA SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA DEL PIAO	Ambito		5%			
1	4	1	Esplicitazione del collegamento fra Relazione e sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO	Criterio			1	2,00	
1	5	0	COMPLIANCE RISPETTO AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	Ambito		5%			
1	5	1	Esplicitazione del collegamento fra Relazione e Sistema di misurazione e valutazione della performance	Criterio			1	2,00	
Totale della dimensione									38,20
2	0	0	COMPRESIBILITÀ DELLA RELAZIONE	Dimensione	20%				
2	1	0	ADEGUATEZZA NELLA FORMATTAZIONE	Ambito		20%			
2	1	1	Accessibilità della Relazione dal sito istituzionale dell'amministrazione (immediata accessibilità vs. accessibilità tramite un numero elevato di link e file formato immagine di dimensioni elevate)	Criterio			1	0,20	



Allegato n. 1 - Griglia per la validazione della Relazione annuale sulla performance 2023

Liv 1	Liv 2	Liv 3	Descrizione Criteri	Legenda	Peso Liv 1	Peso Liv 2	Valutazione	Punteggio ponderato
2	1	2	Adeguatezza del formato di visualizzazione e possibilità di download (assenza link download vs. formato navigabile html più pdf, odt, ecc.)	Criterio			1	0,20
2	1	3	Adeguatezza nella formattazione (es. veste grafica, tabelle, grafici) del frontespizio, della presentazione e della sintesi dei principali risultati raggiunti	Criterio			1	0,40
2	1	4	Adeguatezza nella formattazione dell'analisi del contesto esterno di riferimento	Criterio			0,8	0,22
2	1	5	Adeguatezza nella formattazione dell'analisi del contesto interno (risorse umane, strumentali e finanziarie)	Criterio			1	0,40
2	1	6	Adeguatezza nella formattazione della sezione descrittiva dei risultati raggiunti e scostamenti obiettivi generali/specifici	Criterio			0,8	0,32
2	1	7	Adeguatezza nella formattazione della sezione descrittiva dei risultati raggiunti di performance organizzativa complessiva	Criterio			0,8	0,32
2	1	8	Adeguatezza nella formattazione della sezione descrittiva dei risultati raggiunti e scostamenti obiettivi operativi (annuali)	Criterio			0,8	0,32
2	1	9	Adeguatezza nella formattazione della sezione descrittiva degli esiti delle indagini di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini	Criterio			0,8	0,26
2	1	10	Adeguatezza nella formattazione della sezione descrittiva dei risultati raggiunti e scostamenti obiettivi individuali	Criterio			0,8	0,32
2	1	11	Adeguatezza nella formattazione della sezione relativa a pari opportunità e bilancio di genere	Criterio			0,8	0,16
2	1	12	Adeguatezza nella formattazione della sezione descrittiva del processo di misurazione e valutazione della performance	Criterio			0,8	0,32
2	2	0	SINTETICITÀ	Ambito		20%		
2	2	1	Adeguatezza nel bilanciamento tra corpo del testo e allegati	Criterio			0,6	0,12
2	2	2	Adeguatezza nella lunghezza della presentazione e sintesi dei principali risultati raggiunti (sinteticità vs. prolissità)	Criterio			0,6	0,24
2	2	3	Adeguatezza nella lunghezza della sezione descrittiva del contesto esterno di riferimento	Criterio			0,6	0,24
2	2	4	Adeguatezza nella lunghezza della sezione descrittiva del contesto interno (risorse umane, strumentali e finanziarie)	Criterio			0,8	0,32
2	2	5	Adeguatezza nella lunghezza della sezione descrittiva degli obiettivi generali/specifici	Criterio			0,6	0,24
2	2	6	Adeguatezza nella lunghezza della sezione descrittiva dei risultati raggiunti di performance organizzativa complessiva	Criterio			0,6	0,24
2	2	7	Adeguatezza nella lunghezza della sezione descrittiva dei risultati raggiunti e scostamenti obiettivi operativi (annuali)	Criterio			0,6	0,24
2	2	8	Adeguatezza nella lunghezza della sezione descrittiva degli esiti delle indagini di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini	Criterio			0,6	0,24
2	2	9	Adeguatezza nella lunghezza della sezione descrittiva dei risultati raggiunti e scostamenti obiettivi individuali	Criterio			0,8	0,32
2	2	10	Adeguatezza nella lunghezza della sezione relativa a pari opportunità e bilancio di genere	Criterio			0,6	0,12
2	2	11	Adeguatezza nella lunghezza della sezione descrittiva del processo di misurazione e valutazione della performance	Criterio			0,6	0,24
2	3	0	CHIAREZZA E SEMPLICITÀ DI LINGUAGGIO	Ambito		20%		
2	3	1	Differenziazione del linguaggio utilizzato per le sezioni divulgative rispetto a quelle di maggior dettaglio	Criterio			0,6	0,12
2	3	2	Chiarezza e semplicità di linguaggio per la presentazione della Relazione e sintesi dei principali risultati raggiunti (linguaggio semplice con grafici, tabelle e punti elenco vs. linguaggio tecnico e rinvii)	Criterio			0,8	0,32
2	3	3	Chiarezza e semplicità di linguaggio della sezione descrittiva del contesto esterno di riferimento	Criterio			0,6	0,24
2	3	4	Chiarezza e semplicità di linguaggio della sezione descrittiva del contesto interno (risorse umane, strumentali e finanziarie)	Criterio			0,8	0,32
2	3	5	Chiarezza e semplicità di linguaggio della sezione descrittiva degli obiettivi generali/specifici	Criterio			0,6	0,24



Allegato n. 1 - Griglia per la validazione della Relazione annuale sulla performance 2023

Liv 1	Liv 2	Liv 3	Descrizione Criteri	Legenda	Peso Liv 1	Peso Liv 2	Valutazione	Punteggio ponderato
2	3	6	Chiarezza e semplicità di linguaggio della sezione descrittiva dei risultati raggiunti di performance organizzativa complessiva	Criterio			0,6	0,24
2	3	7	Chiarezza e semplicità di linguaggio della sezione descrittiva dei risultati raggiunti e scostamenti obiettivi operativi (annuali)	Criterio			0,6	0,24
2	3	8	Chiarezza e semplicità di linguaggio della sezione descrittiva degli esiti delle indagini di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini	Criterio			0,6	0,24
2	3	9	Chiarezza e semplicità di linguaggio della sezione descrittiva dei risultati raggiunti e scostamenti obiettivi individuali	Criterio			0,8	0,32
2	3	10	Chiarezza e semplicità di linguaggio della sezione relativa a pari opportunità e bilancio di genere	Criterio			0,6	0,12
2	3	11	Chiarezza e semplicità di linguaggio della sezione descrittiva del processo di misurazione e valutazione della performance	Criterio			0,6	0,24
2	4	0	COMPLETEZZA	Ambito		30%		
2	4	1	Completezza della sintesi dei principali risultati raggiunti (omissione di informazioni vs. sintesi mirata)	Criterio			0,8	0,72
2	4	2	Completezza della sezione descrittiva del contesto esterno di riferimento	Criterio			0,6	0,36
2	4	3	Completezza della sezione descrittiva del contesto interno (risorse umane, strumentali e finanziarie)	Criterio			0,8	0,48
2	4	4	Completezza della sezione descrittiva degli obiettivi generali/specifici	Criterio			0,6	0,36
2	4	5	Completezza della sezione descrittiva dei risultati raggiunti di performance organizzativa complessiva	Criterio			0,6	0,36
2	4	6	Completezza della sezione descrittiva dei risultati raggiunti e scostamenti obiettivi operativi (annuali)	Criterio			0,6	0,36
2	4	7	Completezza della sezione descrittiva degli esiti delle indagini di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini	Criterio			0,6	0,36
2	4	8	Completezza della sezione descrittiva dei risultati raggiunti e scostamenti obiettivi individuali	Criterio			0,8	0,48
2	4	9	Completezza della sezione relativa a pari opportunità e bilancio di genere	Criterio			0,6	0,18
2	4	10	Completezza della sezione descrittiva del processo di misurazione e valutazione della performance	Criterio			0,6	0,36
2	5	0	INTEGRAZIONE CON ALTRI DOCUMENTI COLLEGATI	Ambito		10%		
2	5	1	Adeguatezza del collegamento fra Relazione e PIAO	Criterio			1	0,70
2	5	2	Adeguatezza del collegamento fra Relazione e Sistema di misurazione e valutazione	Criterio			1	0,70
2	5	3	Adeguatezza del collegamento fra Relazione e sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO	Criterio			1	0,60
Totale della dimensione								14,66
3	0	0	ATTENDIBILITÀ DELLE INFORMAZIONI DELLA RELAZIONE	Dimensione	40%			
3	1	0	DESCRIZIONE OBIETTIVI	Ambito		20%		
3	1	1	Comprensibilità del linguaggio per gli obiettivi specifici rispetto agli stakeholder di riferimento (es. limitato utilizzo di sigle e rinvii, linguaggio burocratico)	Criterio			0,56	0,90
3	1	2	Comprensibilità del linguaggio per gli obiettivi operativi/istituzionali rispetto agli stakeholder di riferimento (es. limitato utilizzo di sigle e rinvii, linguaggio burocratico)	Criterio			0,40	0,48
3	1	3	Correttezza semantica (es. miglioramento, mantenimento e non una descrizione delle azioni) per gli obiettivi specifici	Criterio			0,56	0,90
3	1	4	Correttezza semantica (es. miglioramento, mantenimento e non una descrizione delle azioni) per gli obiettivi operativi/istituzionali	Criterio			0,39	0,47
3	1	5	Adeguatezza nella lunghezza della descrizione (sinteticità vs. prolissità) per gli obiettivi specifici	Criterio			0,63	1,01
3	1	6	Adeguatezza nella lunghezza della descrizione (sinteticità vs. prolissità) per gli obiettivi operativi/istituzionali	Criterio			0,43	0,34
3	2	0	INDICATORI	Ambito		20%		
3	2	1	Comprensibilità della descrizione	Criterio			0,58	0,46
3	2	2	Comprensibilità della formula di calcolo	Criterio			0,57	0,68
3	2	3	Validità degli indicatori di outcome	Criterio			0,00	0,00
3	2	4	Validità degli indicatori di customer satisfaction	Criterio			0,00	0,00



Allegato n. 1 - Griglia per la validazione della Relazione annuale sulla performance 2023

Liv 1	Liv 2	Liv 3	Descrizione Criteri	Legenda	Peso Liv 1	Peso Liv 2	Valutazione	Punteggio ponderato
3	2	5	Validità delle altre tipologie di indicatori (input, processo, output) per gli obiettivi specifici	Criterio			0,48	0,38
3	2	6	Validità delle altre tipologie di indicatori (input, processo, output) per gli obiettivi operativi/istituzionali	Criterio			0,43	0,34
3	2	7	Appropriatezza nella individuazione di indicatori multipli riferiti a uno stesso obiettivo (assenza vs. significativo utilizzo di indicatori multipli con relativa indicazione dei pesi)	Criterio			0,28	0,22
3	2	8	Qualità dei dati (manipolabilità e dati solo interni vs. verificabilità e dati comparabili)	Criterio			0,35	0,42
3	3	0	TARGET	Ambito		15%		
3	3	1	Comprensibilità del target	Criterio			0,61	1,10
3	3	2	Coerenza dell'orizzonte temporale del target rispetto all'obiettivo di riferimento	Criterio			0,67	1,21
3	3	3	Presenza di valori storici di riferimento-baseline (assenza valore anno precedente vs. trend storico pluriennale)	Criterio			0,00	0,00
3	3	4	Presenza di valori benchmark	Criterio			0,00	0,00
3	4	0	VALORI RILEVATI A CONSUNTIVO	Ambito		45%		
3	4	1	Corretta indicazione dei valori rilevati a consuntivo per ciascun indicatore	Criterio			0,70	4,41
3	4	2	Chiarezza nella descrizione dei valori rilevati	Criterio			0,63	3,97
3	4	3	Corretta indicazione degli eventuali scostamenti	Criterio			1,00	2,70
3	4	4	Completezza della descrizione delle eventuali criticità rilevate	Criterio			1,00	2,70
Totale della dimensione								22,70
Totale								75,56



Allegato n. 2 - Check list per la valutazione dell'attendibilità dei dati della Relazione annuale sulla performance 2023

Oggetto di analisi	Ambiti/Criteri (da griglia di analisi della Relazione)																						
	3.1 Descrizione obiettivi						3.2 Indicatori						3.3 Target				3.4 Valori rilevati a consuntivo						
	3.1.1	3.1.2	3.1.3	3.1.4	3.1.5	3.1.6	3.2.1	3.2.2	3.2.3	3.2.4	3.2.5	3.2.6	3.2.7	3.2.8	3.3.1	3.3.2	3.3.3	3.3.4	3.4.1	3.4.2	3.4.3	3.4.4	
Ob. Specifici triennali																							
Ob. specifico cod. A.1																							
Ob. specifico cod. A.2																							
...																							
Ob. specifico n																							
Ob. operativi derivanti dagli obiettivi specifici																							
Ob. operativo cod. A.1.1																							
Ob. operativo cod. A.1.2																							
...																							
Ob. operativo n																							
Ob. operativi connessi all'attività ricorrente																							
Ufficio 1																							
Ufficio 2																							
...																							
Ufficio n																							
Media																							