



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

RELAZIONE DI ACCOMPAGNAMENTO AL DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DELL'ANNO 2019

(art. 14, comma 4, lettera c) del D. Lgs. n. 150/2009,
come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017)



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

INDICE

1. **FINALITÀ**
2. **CONTESTO INTERNO**
3. **CRITERI PER LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE**
4. **METODI PER LA VERIFICA DEI CRITERI DI VALIDAZIONE**
5. **CONCLUSIONI RAGGIUNTE ED EVIDENZE A SUPPORTO**
6. **RIEPILOGO DEGLI ESITI E OSSERVAZIONI CONCLUSIVE**

1. FINALITÀ

Questo documento sviluppa i necessari elementi esplicativi del processo di validazione della Relazione sulla *performance* del MIUR condotta sulla base dell'impianto normativo delineato dal d.lgs. n. 150 del 2009, come modificato dal d.lgs. n.74 del 2017, e dalle Linee Guida per la Relazione annuale sulla *performance* n. 3 del novembre 2018 emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per la valutazione della *performance*.

Tale validazione costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del Ciclo della *performance* e ne sancisce al tempo stesso la conclusione.

La validazione della Relazione da parte dell'OIV rappresenta, infatti, l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione stessa, costituendo:

- il completamento del Ciclo della *performance* mediante la verifica e la conseguente validazione della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'Amministrazione rendiconta i risultati raggiunti (art. 4, co. 2, lettera f), del d.lgs. n. 150/2009);
- il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti. Infatti, ai sensi dell'art. 14, co. 6, del citato decreto, la validazione della Relazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premianti di cui al Titolo III del sopraindicato decreto.

L'OIV misura e valuta la *performance* organizzativa dell'Amministrazione nel suo complesso e valida la Relazione garantendo in tal modo la correttezza, dal punto di vista metodologico, del processo di misurazione e valutazione svolto dal Ministero, nonché la ragionevolezza della relativa tempistica. Al riguardo si fa presente che, come riportato più in dettaglio nel successivo paragrafo,



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

l'eccezionalità degli eventi che hanno connotato l'anno 2020, incidendo in maniera non prevedibile sul complesso *iter* delineato per la definizione dell'assetto organizzativo dell'Amministrazione, non hanno reso possibile assicurare il rispetto della scadenza del 30 giugno prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance* per l'adozione e la pubblicazione della Relazione sul sito istituzionale.

2. CONTESTO INTERNO

Nel delineare il processo di validazione della Relazione sulla *performance* non si può non tener conto del complesso contesto politico-amministrativo nel quale il MIUR ha operato nell'anno 2019.

Infatti, nell'anno in questione, il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca è stato caratterizzato dai mutamenti dovuti all'avvicinarsi del suo vertice politico - amministrativo e, conseguentemente, è stato chiamato ad affrontare i diversi cambiamenti organizzativi intervenuti.

A seguito della nomina del Ministro Marco Bussetti, l'organizzazione del MIUR è stata disciplinata, sia a livello centrale che a livello periferico, con n. 2 decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, ovvero, il d.P.C.M. 4 aprile 2019, n. 47, recante il "Regolamento concernente l'organizzazione del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca" e il d.P.C.M. 4 aprile 2019, n. 48, recante il "Regolamento concernente l'organizzazione degli Uffici di diretta collaborazione del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca". La misura più evidente, contenuta nel Regolamento di riorganizzazione del MIUR, è stata il ripristino di una specifica direzione per l'AFAM, le cui competenze dal 2014 erano state trasferite alla Direzione generale per la programmazione, il coordinamento e il finanziamento delle istituzioni della formazione superiore. A differenza del passato, la "nuova" Direzione generale ha acquisito competenza anche sul diritto allo studio e le scuole di specializzazione.

Nell'agosto 2019 poi, a seguito della crisi di governo e della conseguente formazione di un nuovo Governo, l'allora viceministro con delega all'Università – On. Prof. Lorenzo Fioramonti - è stato nominato Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. E' sotto il suo dicastero che il MIUR ha subito una ulteriore riorganizzazione; infatti, su proposta del neo ministro, con d.P.C.M. 21 ottobre 2019, n. 140 recante il "Regolamento concernente l'organizzazione del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca" e con d.P.C.M. 21 ottobre 2019, n. 155, concernente il "Regolamento recante l'organizzazione degli Uffici di diretta collaborazione del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca" si è proceduto a disciplinare nuovamente



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

l'organizzazione del Ministero, nelle sue articolazioni centrali (inclusi gli Uffici di diretta collaborazione del Ministro) e periferiche.

Il nuovo disegno organizzativo del MIUR ha mantenuto la ripartizione in tre distinte strutture Dipartimentali – rispettivamente dedicate all'istruzione, alla formazione superiore e alla ricerca e ai servizi trasversali all'amministrazione - e ha mirato, pur operando ad invarianza della spesa, a realizzare sinergie organizzative mediante un accorpamento all'interno della medesima struttura dirigenziale generale di strutture che svolgono funzioni analoghe.

Alla fine del mese di dicembre 2019 il ministro Fioramonti ha rassegnato le sue dimissioni, che sono state accettate con d.P.R. 30 dicembre 2019. Con lo stesso d.P.R. è stato contestualmente conferito l'incarico di reggere, *ad interim*, il medesimo dicastero al Presidente del Consiglio dei Ministri, prof. Giuseppe Conte.

Al fine di delineare un quadro esaustivo, non si può però non accennare al fatto che a seguito del d.l. 9 gennaio 2020, n. 1 recante "Disposizioni urgenti per l'istituzione del Ministero dell'Istruzione e del Ministero dell'Università e della Ricerca" e convertito con modificazioni nella l. 5 marzo 2020, n. 12, è stato soppresso il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e sono stati istituiti il Ministero dell'Istruzione e il Ministero dell'Università e della Ricerca. A capo dei due nuovi dicasteri sono stati nominati con d.P.R. 10 gennaio 2020 rispettivamente la On. dott.ssa Lucia Azzolina e il Prof. Gaetano Manfredi.

La validazione della Relazione sulla *performance* per l'anno 2019 rappresenta, pertanto, l'ultimo documento riferito all'ex MIUR come in precedenza organizzato.

3. CRITERI PER LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE

I criteri guida dell'attività di validazione della Relazione sulla *performance* da parte dell'OIV sono innanzitutto stabiliti dall'art. 14, comma 4, lett. c), del d.lgs. n. 150 del 2009. Tale disposizione stabilisce che l'OIV valida la Relazione sulla *performance* "a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali". Inoltre, ai sensi del comma 4-*bis* dell'art. 14 del medesimo decreto, l'OIV deve tener conto, ove presenti, delle risultanze "delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti". Ai sensi dell'art. 6, inoltre, eventuali "variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della *performance* organizzativa e individuale sono inserite nella Relazione sulla *performance* e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione".

Le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica evidenziano innanzitutto che la validazione della Relazione deve essere intesa come "validazione" del processo di misurazione e valutazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi e individuali riportati nella



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Relazione. La validazione, pertanto, non può essere considerata una “certificazione” puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'Amministrazione.

Inoltre, nelle Linee Guida, viene precisato che la validazione è effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della *performance* relativo all'anno di riferimento;
- b. coerenza fra la valutazione della *performance* organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di *performance* organizzativa riportate dall'Amministrazione nella Relazione;
- c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di *performance* organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- d. verifica che nella misurazione e valutazione delle *performance* si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);
- g. effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- k. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza dell'indice, di pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

4. METODI PER LA VERIFICA DEI CRITERI DI VALIDAZIONE

L'approccio metodologico utilizzato ai fini della validazione della Relazione sulla *performance* ha previsto:

- un'analisi dei sistemi interni, che si attua mediante l'osservazione diretta sulle attività poste in essere dagli attori coinvolti;
- la verifica diretta degli elementi reali, vale a dire la verifica della “sostanza” rappresentata dagli elementi reali oggetto di validazione (nel caso di specie: i dati di *per-*



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

formance riportati nella Relazione sulla *performance*) e che si attua attraverso la constatazione personale da parte dell'OIV, la conferma diretta da parte di terzi o la conferma per mezzo di riscontri differiti;

- analisi documentali, che si basano sulla consultazione della documentazione al fine di evidenziare eventuali errori o incongruenze;
- analisi comparative, che si attuano attraverso comparazioni spazio-temporali sui dati di uno stesso documento o di documenti diversi ma collegati.

Il dettaglio dei metodi di verifica applicati per ognuno dei criteri di validazione previsti dalle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica sono riportati nella Tabella 1.

Tabella 1– Criteri di valutazione e metodi utilizzati

Criteri di validazione previsti	Metodi di verifica	Oggetto della verifica
<i>a) coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento</i>	Analisi comparative	Analisi comparativa del Piano della <i>Performance</i> 2019-2021 e della Relazione sulla <i>Performance</i> 2019
<i>b) coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione</i>	Analisi comparative	Comparazione e analisi della coerenza dei dati tra il paragrafo della Relazione sulla <i>Performance</i> 2019 sugli obiettivi specifici e il paragrafo sulla <i>performance</i> organizzativa complessiva
<i>c) presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano</i>	Analisi comparative	Comparazione e analisi della coerenza dei dati tra il Piano della <i>Performance</i> 2019-2021 e la Relazione sulla <i>Performance</i> 2019



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

<i>d) verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza</i>	Verifica diretta degli elementi reali	Verifica del livello di presenza degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza nella Relazione sulla Performance; A differenza dello scorso anno, l'OIV non ha ravvisato la necessità di convocare il Responsabile per chiarire alcuni punti della Relazione, limitandosi a riscontrare una situazione che è restata pressoché invariata rispetto all'anno 2018.
<i>e) verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori</i>	Non applicabile	Non applicabile
<i>f) affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione)</i>	Verifica diretta degli elementi reali	Campionamento delle schede di consuntivo inserite nell'applicativo informatico a supporto del ciclo della performance e verifica dei dati mediante approfondimenti effettuati anche attraverso attività auditing, incontri, specifici approfondimenti
<i>g) effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione</i>	Analisi documentale	Analisi della Relazione sulla performance e verifica diretta della presenza dell'eventuale scostamento e della motivazione



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

<i>h) adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano</i>	Non applicabile	Non applicabile
<i>i) conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP</i>	Analisi documentale	Analisi della Relazione sulla <i>performance</i> e verifica diretta della conformità alle disposizioni normative e alle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica
<i>j) sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)</i>	Analisi documentale	Analisi della Relazione sulla <i>performance</i> e verifica diretta del livello di sinteticità
<i>k) chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.)</i>	Analisi documentale	Analisi della Relazione sulla <i>performance</i> e verifica diretta del grado di chiarezza e comprensibilità e della struttura del testo

4.1. LE FASI DEL PROCESSO DI VALIDAZIONE E I SOGGETTI CONVOLTI

Com'è noto, il d.lgs. 74 del 2017, nell'anticipare la tempistica della validazione, ha di fatto determinato una sovrapposizione temporale tra l'adozione della Relazione sulla *performance* da parte dell'Amministrazione e la sua validazione da parte dell'OIV, sicché entrambi, allo stato, finiscono per coincidere con il 30 giugno di ciascun anno. Per superare tale aporia, in applicazione di quanto previsto dalle Linee Guida n.3 del 2018, il termine di approvazione della Relazione nel Sistema di misurazione e valutazione della *performance* in vigore nell'anno di riferimento è stato individuato al 30 maggio, nella considerazione che, stante la formulazione della norma, il 30 giugno si qualifica quale termine ultimo per tale adempimento.



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Tuttavia, come già detto, nella straordinarietà della situazione venutasi a creare come descritta nel paragrafo 2, non è stato possibile assicurare per l'adozione della Relazione sulla *performance* per l'anno 2019 il rispetto della tempistica così come prevista dal Sistema.

Con riferimento al processo di validazione e ai soggetti coinvolti, le fasi che sono state realizzate possono così sintetizzarsi:

- l'Ufficio di Gabinetto del MI ha dato avvio al processo di rilevazione dei dati per l'acquisizione delle informazioni necessarie per redigere la Relazione sulla *performance* del MIUR per l'anno 2019 con nota prot. n. 24408 del 25.11.2020;

- l'OIV ha trasmesso all'Ufficio di Gabinetto del MI e del MUR in data 21.12.2020 il documento relativo alla misurazione e valutazione della *performance* organizzativa per l'anno 2019;

- l'Amministrazione, su iniziativa dell'Ufficio di Gabinetto del MI e del MUR, ha adottato la Relazione con Decreto del Ministro dell'istituzione e del Ministro dell'Università e della Ricerca n. 183 del 29.12.2020;

- il documento e i relativi allegati sono stati trasmessi alla segreteria dell'OIV con nota prot. n. 28915 del 29.12.2020;

- l'OIV con il supporto della Struttura tecnica ha approfondito, nel corso delle quattro riunioni svolte nel mese di gennaio 2021, gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione attraverso due momenti salienti: il primo relativo al processo mediante il quale vengono validati la struttura e i contenuti della Relazione; il secondo momento attinente alla formulazione del giudizio di sintesi e alla relativa validazione, sulla base delle evidenze e delle conclusioni a cui si è pervenuti attraverso il processo di validazione. Tale giudizio viene formalizzato nel presente documento di validazione.

4.2. TRACCIABILITÀ DELLE EVIDENZE

Nel suo *iter* procedurale l'OIV valida la Relazione anche avvalendosi dell'attività di verifica svolta dalla Struttura tecnica sull'attendibilità dei dati e delle informazioni ivi contenute, fornendo le adeguate motivazioni, anche al fine di consentire all'Amministrazione di ricercare idonee e future soluzioni volte a colmare le criticità evidenziate e a promuovere, così, un progressivo processo di miglioramento.

Nel processo di verifica adottato, propedeutico alla validazione, l'OIV ha dato seguito ad un *modus procedendi* che si è rivelato utile per garantire la tracciabilità di quanto viene effettuato nelle fasi di validazione, anche in coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

In particolare, oltre alle evidenze contenute nel presente documento, tutta la documentazione reperita e utilizzata nell'ambito del processo è stata opportunamente organizzata e depositata-



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ta presso un apposito archivio informatico depositato presso la Struttura tecnica. Tale documentazione comprende tutte le carte di lavoro predisposte e/o richieste, ottenute e conservate dall'OIV nell'esecuzione del processo di validazione sulla Relazione, al fine di comprovare il lavoro svolto a sostegno del giudizio espresso di validità della Relazione.

Fanno inoltre parte delle carte di lavoro tutti i documenti già predisposti in occasione delle verifiche effettuate sull'anno 2019, quali le Note Integrative a Legge di Bilancio per il triennio 2019-2021, la Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di misurazione, trasparenza e integrità dei controlli interni anno 2019, relazioni e documenti di monitoraggio trasmessi su richiesta dell'OIV dai Capi dei Dipartimenti, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ai fini dell'attestazione sugli adempimenti di pubblicazione, dalle Direzioni Generali del Ministero.

Il principale supporto informativo utilizzato è stato la piattaforma "Gestione dati *performance* 2018" predisposta in ambiente SIDI e completamente dedicata alla gestione del Ciclo della *performance*. Tale sistema ha supportato l'Amministrazione nella rilevazione dei dati utili alla predisposizione della Relazione sulla *performance* 2019, attraverso l'acquisizione dei dati relativi al raggiungimento dei risultati rispetto agli obiettivi programmati a livello di Direzioni generali e Dipartimenti, seguendo la procedura già messa in atto per la rilevazione dei dati per il Piano stesso.

L'approccio metodologico individuato dall'OIV ha tenuto conto della reale fattibilità in relazione:

- all'ampiezza e alla profondità di analisi strumentale al processo di validazione, nel rispetto del principio di ragionevolezza;
- alla complessità dimensionale e organizzativa dell'Amministrazione;
- alla effettiva reperibilità, in un lasso di tempo ragionevole, delle informazioni necessarie.

Tale *modus operandi* si è concretizzato nella decisione di effettuare un significativo numero di controlli a campione incrociando e comparando i dati pervenuti da più fonti, al fine di dare evidenza all'intero processo del Ciclo della *performance* per l'anno 2019.

In coerenza e nel rispetto dei principi generali di comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione attraverso cui l'Amministrazione ha rendicontato i risultati raggiunti nell'anno 2019, l'OIV garantisce la tracciabilità di quanto effettuato nel processo di validazione della Relazione sulla *performance*, dando evidenza dei controlli effettuati attraverso un'adeguata documentazione.

Le carte di lavoro sono state raccolte, predisposte ed elaborate, sotto la supervisione e il coordinamento della dott.ssa Zompatori, dirigente della Struttura tecnica, dalla dott.ssa Giacchino e dalla dott.ssa Rosa.



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

La Struttura tecnica si è inoltre interfacciata costantemente con l'Amministrazione e, in particolare, con l'Ufficio di Gabinetto del MI e del MUR nelle diverse fasi dell'analisi della documentazione prodotta di volta in volta dal Ministero.

5. CONCLUSIONI RAGGIUNTE ED EVIDENZE A SUPPORTO

Si riportano di seguito le conclusioni e le evidenze relative agli elementi di cui alla tabella 1.

5.1. COERENZA FRA CONTENUTI DELLA RELAZIONE E CONTENUTI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE RELATIVO ALL'ANNO DI RIFERIMENTO

L'analisi comparativa dei due documenti (Piano e Relazione) ha fatto emergere una piena coerenza di contenuti. In particolare, la Relazione offre una rendicontazione puntuale di tutti gli obiettivi programmati nel Piano e assegnati agli uffici centrali e territoriali dell'Amministrazione. Anche le sezioni descrittive appaiono coerenti.

5.2. COERENZA FRA LA VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE* ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA EFFETTUATA DALL'OIV E LE VALUTAZIONI DEGLI OBIETTIVI DI *PERFORMANCE* ORGANIZZATIVA RIPORTATE DALL'AMMINISTRAZIONE NELLA RELAZIONE

L'OIV, ai sensi dell'art. 7, comma 2, lett.a) del d.lgs. n.150 del 2009, come modificato dal d.lgs. n. 74 del 2017, ha provveduto ad effettuare il processo di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa complessiva, avviando un'apposita istruttoria, con il supporto della Struttura tecnica, in seguito alla trasmissione da parte dell'Ufficio di Gabinetto del MI e del MUR delle schede analitiche degli obiettivi specifici triennali e di quelli annuali e di tutta la documentazione necessaria per l'acquisizione degli elementi probatori utili per l'attività di valutazione prevista dalla normativa vigente.

L'OIV ha concluso l'istruttoria, approvando nel corso della seduta del 21.12.2020 un documento, trasmesso poi all'Ufficio di Gabinetto del MI e del MUR per il seguito di competenza, che riassume gli esiti della misurazione e valutazione della *performance* organizzativa del MIUR per l'anno 2019 sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi specifici, nella loro declinazione annuale, in conformità a quanto previsto dalle Linee guida per la Relazione annuale sulla *performance* n.3/2018 emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il complesso di tali obiettivi specifici, espressi nella loro dimensione annuale, hanno rappresentato l'ambito di riferimento per la misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

del MIUR in tutte le sue componenti, in coerenza con quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance* in vigore nell'anno di riferimento.

Al grado di raggiungimento di tali obiettivi specifici nella loro declinazione annuale, in riferimento a ciascuno dei tre Dipartimenti del MIUR, è stata, pertanto, collegata la *performance* organizzativa, intesa quale sintesi dei risultati raggiunti dall'Amministrazione nel suo complesso e da ciascuna articolazione ed unità organizzativa ai fini del conseguimento delle *performance* attese.

Nel suo *iter* procedurale l'OIV ha misurato e valutato la *performance* organizzativa dell'Amministrazione nel suo complesso anche avvalendosi dell'attività di verifica svolta dalla Struttura tecnica sull'attendibilità dei dati e delle informazioni a disposizione, tenendo conto dei seguenti elementi:

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

Nel documento viene altresì delineato il processo seguito dall'OIV nella misurazione e valutazione della *performance* organizzativa per l'anno 2019, con una rappresentazione anche del complesso contesto politico-amministrativo all'interno del quale l'Organismo ha operato nel corso dell'anno di riferimento.

In linea generale, nel processo di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa l'OIV non ha evidenziato scostamenti significativi fra quanto programmato e quanto rendicontato e, pertanto, si può affermare che la *performance* organizzativa del MIUR è stata raggiunta al 100%.

Tuttavia, a margine dell'analisi sembra emergere una diversa tipologia di problematica. Si è potuto rilevare, infatti, che i valori consuntivi sono in genere al di sopra dei valori *target* programmati. Una tale circostanza evidenzia certamente che l'attività programmata è stata interamente svolta, ma l'elevato grado di realizzazione dei *target* potrebbe anche indicare una "criticità strutturale" (*target* troppo prudenti). Sarebbe opportuno che l'Amministrazione acquisisse maggiore consapevolezza di tale possibile criticità, anche utilizzando in maniera più attiva gli esiti delle diverse verifiche condotte dall'OIV durante l'anno.

Inoltre, il Collegio rileva che gli obiettivi legati alla *performance* organizzativa sono in linea anche con i contenuti della Nota integrativa al Bilancio e con quelli della Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione, e hanno favorito l'integrazione fra il Ciclo della *performance* e il Ciclo di bilancio.



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

5.3. PRESENZA NELLA RELAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI A TUTTI GLI OBIETTIVI (SIA DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA CHE INDIVIDUALE) INSERITI NEL PIANO

Tutti gli obiettivi contenuti nel Piano della *performance* o nei documenti ad esso allegati/correlati sono stati puntualmente rendicontati nella Relazione o nei suoi allegati.

Al riguardo si fa presente che la configurazione degli obiettivi strategici e strutturali ha risentito spesso di una genericità descrittiva, con una maggiore attenzione alle attività interne dell'Amministrazione che non alla finalità specifica dell'obiettivo stesso, con una conseguente scarsa efficacia comunicativa nei confronti degli *stakeholder*. Al fine di affinare progressivamente la definizione stessa degli obiettivi rappresentando le azioni in corso in modo da consentirne una lettura strategica che evidenzia i più importanti nessi con il contesto esterno e con il sistema di *stakeholder* e utenti, l'OIV si è attivato per organizzare una serie di incontri con le strutture dell'Amministrazione, propedeutici all'individuazione degli ambiti in cui si promuovono innovazioni rilevanti, rispetto agli interventi ricorrenti e quindi ripetuti nel tempo, che non hanno minore rilievo strategico, ma riflettono una differente logica di azione improntata al miglioramento nella continuità.

5.4. VERIFICA CHE NELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE SI SIA TENUTO CONTO DEGLI OBIETTIVI CONNESSI ALL'ANTICORRUZIONE A ALLA TRASPARENZA

Da un'analisi dettagliata della Relazione sulla *performance* e della documentazione ad essa allegata sono stati individuati in sede di rendicontazione gli obiettivi trasversali connessi all'anticorruzione e alla trasparenza declinati dalla Priorità Politica n. 10 "Prevenzione della corruzione e trasparenza". Sono state individuate azioni volte a garantire una maggiore *compliance* alla normativa in materia di anticorruzione e trasparenza, nonché a promuovere politiche di miglioramento delle condizioni lavorative, implementando l'efficienza e la qualità dei servizi anche mediante la semplificazione dei sistemi amministrativi e delle procedure.

L'OIV, in sede di verifica, resa ai sensi dall'articolo 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012, avente ad oggetto la Relazione per l'anno 2019, recante i risultati dell'attività svolta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT), in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, non ha ravvisato, diversamente dallo scorso anno, la necessità di convocare il Responsabile per chiarire alcuni punti della Relazione, limitandosi a riscontrare una situazione che è restata pressoché invariata rispetto a quanto segnalato nella relazione del RPCT per l'anno 2018. Permangono, infatti, per la gestione del rischio le principali criticità rilevate in ordine alla carenza di personale e al basso livello di sensibilizzazione e di competenze in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Tale situazione, poi, nel



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

corso dell'anno si è ulteriormente aggravata a seguito delle due citate riorganizzazioni, che hanno oggettivamente determinato un ancor più marcato rallentamento delle azioni di sistema dell'Amministrazione.

L'OIV, in linea con quanto disposto dall'art. 44 del d.lgs. n. 33 del 2013 e ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'articolo 1, comma 8-*bis*, della l. n. 190 del 2012, così come sostituito dall'articolo 41 del d.lgs. n. 97 del 2016, ha verificato sia la coerenza del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza con gli obiettivi indicati nel Piano della *performance* e nei documenti di programmazione strategico-gestionale, effettuando un controllo sull'adeguatezza dei relativi indicatori, che la coerenza nella misurazione e valutazione delle *performance* degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

5.5. VERIFICA DEL CORRETTO UTILIZZO DEL METODO DI CALCOLO PREVISTO PER GLI INDICATORI

Nelle more dell'adozione di un sistema informatizzato di controllo di gestione per favorire la verifica costante dello stato di avanzamento dei processi, delle procedure e dei progetti tramite un monitoraggio continuo del raggiungimento degli obiettivi e della loro misurazione, è opportuno rammentare che l'attività di rendicontazione e di monitoraggio è stata effettuata attraverso l'acquisizione e l'analisi dei dati forniti dalle singole Direzioni generali competenti seguendo una modalità sostanzialmente autovalutativa, in quanto l'applicativo informatico a supporto del Ciclo della *performance* non prevede una verifica sulla funzionalità di calcolo degli indicatori in maniera automatizzata.

L'OIV ritiene che non sia più procrastinabile l'utilizzo di strumenti metodologici che consentano di affinare la rilevazione della *performance* con un maggiore automatismo nella raccolta ed elaborazione dei dati esposti nella Relazione stessa.

5.6. AFFIDABILITÀ DEI DATI UTILIZZATI PER LA COMPILAZIONE DELLA RELAZIONE (CON PREFERENZA PER FONTI ESTERNE CERTIFICATE O FONTI INTERNE NON AUTO-DICHIARATE, PRIME TRA TUTTE IL CONTROLLO DI GESTIONE)

I dati utilizzati per la compilazione della Relazione sulla *performance* sono stati gestiti attraverso l'applicativo dedicato a supporto del Ciclo della *performance*. In considerazione della natura degli obiettivi e degli indicatori ad essi associati, molto spesso i dati sono elaborati a partire da fonti interne.

L'OIV, nelle more dell'implementazione dell'utilizzo di fonti esterne certificate e di strumenti metodologici che consentano di affinare la rilevazione della *performance* con un maggiore automatismo nella raccolta ed elaborazione dei dati esposti nella Relazione stessa, ha pertanto ritenuto



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

opportuno realizzare una verifica preliminare dell'affidabilità dei dati caricati dalle unità organizzative nell'applicativo informatico e utilizzati per generare le schede di rendicontazione allegate alla Relazione attraverso attività di *auditing*, specifici approfondimenti, nonché attraverso appositi incontri con i Dipartimenti e le Direzioni generali.

La verifica ha avuto lo scopo di ottenere una garanzia ragionevole dell'affidabilità dei dati. In ogni caso, è opportuno sottolineare che, come stabilito nelle Linee Guida n.3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, la validazione "non può essere considerata una certificazione puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'Amministrazione medesima".

5.7. EFFETTIVA EVIDENZIAZIONE, PER TUTTI GLI OBIETTIVI E RISPETTIVI INDICATORI, DEGLI EVENTUALI SCOSTAMENTI RICONTRATI FRA RISULTATI PROGRAMMATI E RISULTATI EFFETTIVAMENTE CONSEGUITI, CON INDICAZIONE DELLA RELATIVA MOTIVAZIONE

Le tabelle relative ai risultati sulla prima annualità degli obiettivi specifici triennali e di quelli specifici annuali della Relazione sulla *performance* 2019 esplicitano, per ogni obiettivo, i valori a consuntivo dei rispettivi indicatori e il grado di realizzazione in rapporto al valore *target* prefissato

Non si evidenziano sostanziali scostamenti. Nello specifico si rimanda a quanto già espresso nel paragrafo 4.2.

5.8. ADEGUATEZZA DEL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISULTATI DESCRITTI NELLA RELAZIONE ANCHE CON RIFERIMENTO AGLI OBIETTIVI NON INSERITI NEL PIANO

Tutti gli obiettivi, sia quelli specifici, sia quelli gestionali, sono stati inseriti nel Piano/Relazione o nei documenti allegati/correlati. È opportuno rilevare che è stata comunque garantita una piena leggibilità e fruibilità dei documenti attraverso la tecnica del *multilevel reporting*, ossia attraverso un bilanciamento dei contenuti tra il testo della Relazione e i suoi allegati.

Non essendoci dunque "obiettivi non inseriti nel piano", il criterio in esame non è applicabile.

5.9. CONFORMITÀ DELLA RELAZIONE ALLE DISPOSIZIONI NORMATIVE VIGENTI E ALLE LINEE GUIDA DEL DIPARTIMENTO PER LA FUNZIONE PUBBLICA

Gli esiti dell'analisi di conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti sono riportati nella seguente Tabella 2.



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

**Tabella 2– Esiti analisi conformità alla normativa vigente
(D.Lgs. n.150/2009 come modificato dal D.Lgs. n.74/2017)**

Riferimento normativo (D.Lgs. 150/2009)	Evidenze dell'analisi	Esito
Art. 6, comma 1 <i>Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c</i>	Non sono intervenute variazioni sostanziali degli obiettivi durante l'anno.	Conforme
Art. 10, comma 1, lettera b) <i>La Relazione deve evidenziare "a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato".</i>	<ul style="list-style-type: none">• Presenza dei risultati di consuntivo per tutti gli obiettivi nel corpo del testo o negli allegati• Presenza dei prospetti relativi alle risorse umane e finanziarie• Presenza del paragrafo relativo al Bilancio di Genere	Conforme
Art. 14, comma 4, lettera c) <i>La Relazione deve essere "redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali".</i>	Il corpo principale della Relazione ha una dimensione complessiva di 72 pagine. <ul style="list-style-type: none">• Sono presenti numerosi box, grafici e tabelle che facilitano la immediata comprensione dei concetti.• Il linguaggio è appropriato in considerazione degli scopi del documento e dei principali <i>stakeholder</i> del Ministero	Conforme



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 14, comma 4-bis e Art. 19-bis Occorre tener conto delle "valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali"	Su iniziativa dell'OIV nel corso del 2019 è stato attivato un tavolo di lavoro volto a implementare un organico e affidabile sistema di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini. Per il 2019, tuttavia, non sono disponibili - e pertanto valutabili - dati sul grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini.	Non conforme
Art. 15, comma 2, lettera b) La Relazione sulla <i>performance</i> è definita dall'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna amministrazione " <i>in collaborazione con i vertici dell'amministrazione</i> "	La Relazione è stata approvata con Decreto del Ministro dell'Istruzione e del Ministro dell'Università e della Ricerca n.183 del 29.12.2020. Gli Uffici di Gabinetto del MI e del MUR hanno svolto un'azione di coordinamento nei confronti di tutte le strutture amministrative.	Conforme

In conclusione, l'analisi di conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti ha dato esito pienamente positivo con riferimento a 5 punti su 6.

Con riferimento alla criticità riscontrata, in considerazione del fatto che l'Amministrazione, su iniziativa dell'OIV (nota dell'OIV dell'8.05.2019 prot. n. 80), si è già concretamente attivata per la soluzione della problematica e tenuto conto che nella Relazione è stata dedicata un'apposita sezione volta ad individuare per ogni Dipartimento i principali *stakeholder* di riferimento, si rappresenta che l'Amministrazione, nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività, promuove e realizza, anche attraverso modalità interattive, pratiche di confronto attivo con i propri *stakeholder* e azioni di partecipazione dei cittadini e degli utenti esterni, al fine di rilevare il grado di soddisfazione per i servizi erogati dagli uffici centrali e territoriali del MIUR.

Gli esiti dell'analisi di conformità della Relazione alla Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento per la Funzione Pubblica sono riportati nella seguente Tabella 3.



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

**Tabella 3 – Esiti analisi conformità alla normativa vigente
(Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento per la Funzione Pubblica)**

Contenuti richiesti nelle LG n.3/2018	Evidenze dell'analisi	Esito
I principali risultati raggiunti	<ul style="list-style-type: none">• È presente una sezione della Relazione sulla <i>performance</i> con tale denominazione. I contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida.	Conforme
Analisi del contesto e delle risorse	<ul style="list-style-type: none">• È presente una sezione della Relazione sulla <i>performance</i> denominata "Analisi del contesto e delle risorse" che contiene i paragrafi "Presentazione dell'Amministrazione", "Stato delle risorse umane" e "Dati finanziari". I contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida.	Conforme
Obiettivi annuali	<ul style="list-style-type: none">• È presente un paragrafo della Relazione sulla <i>performance</i> con tale denominazione. I contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida.	Conforme
Obiettivi specifici (triennali)	<ul style="list-style-type: none">• È presente un paragrafo della Relazione sulla <i>performance</i> con tale denominazione. I contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida.	Conforme



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

<p><i>Performance</i> organizzativa complessiva</p>	<ul style="list-style-type: none">• È presente un paragrafo della Relazione sulla <i>performance</i> con la denominazione "Misurazione e valutazione della <i>performance</i> organizzativa" e un sottoparagrafo relativo alla "Valutazione complessiva della <i>performance</i> organizzativa a cura dell'Organismo indipendente di valutazione del Ministero".	<p>Conforme</p>
<p>Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali</p>	<ul style="list-style-type: none">• Non è presente un paragrafo della Relazione sulla <i>performance</i> con la denominazione "La <i>performance</i> individuale", dato che il processo di valutazione della <i>performance</i> individuale non è stato ancora concluso.	<p>Non conforme</p>



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il processo di misurazione e valutazione	• E' presente nella Relazione sulla <i>performance</i> un paragrafo con tale denominazione che evidenzia le modalità con le quali si svolge nell'anno di riferimento l'intero processo di misurazione e valutazione della <i>performance</i> organizzativa e di quella individuale sulla base delle indicazioni contenute nel SMVP adottato con D.M. n.61 del 30.01.2019.	Conforme
--	---	----------

Con riferimento all'analisi di conformità della Relazione alle linee guida n.3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, l'esito positivo è stato ottenuto su 6 punti su 7.

In questo caso l'OIV ha rilevato che nella Relazione sulla *performance* non è presente un paragrafo con la denominazione "La *performance* individuale". Infatti, anche se negli allegati alla Relazione tutti gli obiettivi assegnati ai dirigenti ed inseriti nel Piano della *performance* sono stati rendicontati, non sono ancora disponibili gli esiti della valutazione finale realizzata sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance* in vigore nell'anno di riferimento, in quanto il processo di valutazione della *performance* individuale per l'anno 2019 non è stato ancora concluso.

5.10. SINTETICITÀ DELLA RELAZIONE (LUNGHEZZA COMPLESSIVA, UTILIZZO DI SCHEMI E TABELLE, ECC.)

Il corpo principale della Relazione ha una dimensione complessiva di 72 pagine, che, se da un lato può sembrare non rispondente ai criteri della sintesi e dell'efficacia comunicativa, tuttavia grazie al ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari, favorisce un'immediata leggibilità e fruizione delle informazioni. Per non appesantire ulteriormente il documento sono stati inoltre inseriti 6 allegati, che contengono tutte le informazioni e i dati di dettaglio. Questa soluzione sembra garantire un buon bilanciamento tra l'esigenza di sintesi e la necessità di garantire la massima trasparenza sui dati e le informazioni.

L'esito della verifica è pertanto positivo.



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

5.11. CHIAREZZA E COMPRESIBILITÀ DELLA RELAZIONE (LINGUAGGIO, UTILIZZO DI RAPPRESENTAZIONI GRAFICHE, PRESENZA DELL'INDICE, POCHI RINVII AD ALTRI DOCUMENTI O A RIFERIMENTI NORMATIVI, ECC.)

Sono presenti numerosi box, grafici e tabelle che facilitano la immediata comprensione dei concetti.

Il linguaggio è appropriato in considerazione degli scopi del documento e dei principali *stakeholder* del Ministero.

L'esito della verifica è pertanto positivo.

6. RIEPILOGO DEGLI ESITI E OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

Il riepilogo degli esiti dell'analisi è riportato nella seguente Tabella 4.

Tabella 4 – Riepilogo degli esiti delle verifiche attuate per ogni criterio di validazione

Criteri di validazione previsti	Esito
a) coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della <i>performance</i> relativo all'anno di riferimento	Positivo
b) coerenza fra la valutazione della <i>performance</i> organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di <i>performance</i> organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione	Positivo
c) presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di <i>performance</i> organizzativa che individuale) inseriti nel Piano	Parzialmente positivo
d) verifica che nella misurazione e valutazione delle <i>performance</i> si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza	Positivo
e) verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	Non applicabile



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

f) affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione)	Positivo con osservazioni
g) effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione	Positivo
h) adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano	Positivo
i) conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee Guida del Dipartimento per la Funzione Pubblica	Positivo
j) sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)	Positivo
k) chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.)	Positivo

Dal processo di verifica svolto, la Relazione risulta in linea con le positive valutazioni già espresse sui precedenti Cicli della *performance*, sebbene permangano margini di miglioramento per una sua evoluzione in termini qualitativi.

Tanto premesso e preso atto degli esiti di tutte le verifiche avviate, anche con il supporto della Struttura tecnica, sulla scorta della documentazione pervenuta all'OIV, il processo di validazione si conclude con la "validazione della Relazione", sia in considerazione del fatto che alcune delle criticità evidenziate sono già state oggetto di intervento da parte dell'Amministrazione, sia tenuto conto che, pur non essendo ancora stato completato il processo di valutazione individuale per l'anno 2019, sono state rispettate le indicazioni contenute nel Sistema di misurazione e valutazione della *performance* in vigore per l'anno di riferimento.