



Ministero dello Sviluppo Economico

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
IL DIRETTORE

RELAZIONE

**DI ACCOMPAGNAMENTO AL DOCUMENTO DI
VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA
PERFORMANCE DELL'ANNO 2020**

28 giugno 2021

Indice

1.	<u>FINALITÀ, STRUTTURA E CONTENUTI.....</u>	<u>3</u>
2.	<u>CRITERI PER LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE.....</u>	<u>3</u>
3.	<u>METODI PER LA VERIFICA DEI CRITERI DI VALIDAZIONE.....</u>	<u>4</u>
4.	<u>CONCLUSIONI RAGGIUNTE ED EVIDENZE A SUPPORTO.....</u>	<u>10</u>
5.	<u>RIEPILOGO DEGLI ESITI E OSSERVAZIONI CONCLUSIVE</u>	<u>17</u>

1. FINALITÀ, STRUTTURA E CONTENUTI

Il presente documento ha lo scopo di descrivere le modalità di svolgimento della procedura di validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2020 da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

In particolare, nei paragrafi seguenti, sono descritti:

- a. i criteri utilizzati per la validazione della Relazione sulla performance,
- b. il metodo utilizzato per la verifica dei suddetti criteri,
- c. le conclusioni raggiunte per ognuno dei criteri, nonché le evidenze a supporto delle conclusioni raggiunte.

2. CRITERI PER LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE

Secondo quanto disposto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, le amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità e attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, redigono e pubblicano sul sito istituzionale entro il 30 giugno la Relazione annuale sulla performance. La Relazione deve essere approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e, poi, validata dall'OIV, ai sensi dell'art. 14 del medesimo Decreto. La validazione della Relazione sulla performance è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

La Relazione sulla performance evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

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. 150/2009, come modificato dall'art. 11, comma 1, lett. c), sub 3) del D. Lgs. n. 74/2017. 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 legislativo, 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”*. Tale aspetto è anche richiamato dall'art. 19-bis del medesimo decreto.

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”*.

Ulteriori e specifiche indicazioni in merito alla procedura di validazione sono state fornite dalle *Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance* n. 3/2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, che sostituiscono, per i ministeri, le precedenti delibere della CiVIT n. 5/2012 e n. 6/2012.

Le Linee Guida 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 Relazione. La validazione, invece, non può essere considerata una “certificazione” puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione.

Inoltre, a pagina 15 delle 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 DFP;
- 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.).

3. METODI PER LA VERIFICA DEI CRITERI DI VALIDAZIONE

Il metodo e il processo di validazione sono stati definiti coerentemente a quanto stabilito dalle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica. Quando non sono stati trovati riferimenti metodologici specifici, sono state utilizzate, come riferimenti generali, le logiche e le metodologie tipiche dell'*auditing*.

3.1. PROCESSO DI VALIDAZIONE E SOGGETTI CONVOLTI

La validazione della Relazione è il risultato di un articolato processo che ha coinvolto diversi soggetti e, in particolare, i seguenti:

- il **Ministro** che con il D.M. del 24 giugno 2021 ha approvato la Relazione sulla performance per l'anno 2020,
- il **Segretario Generale** che, come previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), ha coordinato le attività volte alla predisposizione della Relazione sulla performance, ne ha curato la trasmissione al Ministro per l'approvazione e, successivamente, ha trasmesso all'OIV la Relazione, approvata dal Ministro, da sottoporre a validazione (nota del SG-Div.2 prot. n. 1780 del 24/06/2021);
- i **dirigenti** che, con riferimento alle unità organizzative di propria competenza (Direzioni Generali o Divisioni), hanno misurato la performance, nonché fornito tutti i dati per le verifiche dell'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 4-ter del D.Lgs. n. 150/2009.

- il **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza** che ha fornito elementi istruttori al fine di verificare quanto disposto dall'art. 1, comma 8-bis, della Legge n.190/2012;
- la **DGROSIB** che ha fornito elementi istruttori al fine di verificare gli aspetti inerenti alle pari opportunità di genere e al benessere organizzativo;
- l'**OIV** che ha revisionato e validato la Relazione sulla performance, sulla base della metodologia definita nel presente documento e coerentemente alle indicazioni contenute nelle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- la **Struttura Tecnica Permanente** che ha supportato l'OIV nell'acquisizione di tutte le informazioni necessarie alla verifica (elementi probativi).

Il processo di validazione si è sviluppato attraverso le fasi di attività descritte nella Tabella 1.

Tabella 1 – Fasi, tempi e soggetti del processo di validazione

Data/Periodo	Attività	Soggetti coinvolti
dal 04/01/2021 al 15/04/2021	Rilevazione (sull'applicativo informatico dedicato) del consuntivo al 31 dicembre 2020 degli obiettivi, indicatori e target programmati nel Piano della Performance 2020-2022	OIV (avvio della procedura) Dirigenti (caricamento dei dati)
dal 16/04/2021 al 11/06/2021	Verifiche sull'attendibilità dei dati di consuntivo caricati sull'applicativo informativo a supporto del ciclo della performance	OIV Struttura Tecnica Permanente
dal 11/06/2021 al 22/06/2021	Predisposizione della Relazione sulla Performance 2020	Segretario Generale (coordinamento) Centri di responsabilità (dati e informazioni) OIV (paragrafo sulla valutazione della performance organizzativa)
23/06/2021	Trasmissione della Relazione sulla Performance 2020 al Ministro per l'approvazione	Segretario Generale
24/06/2021	Approvazione della Relazione sulla Performance 2020	Ministro
24/06/2021	Trasmissione della Relazione sulla Performance 2020 e del D.M. di approvazione all'OIV	Segretario Generale
28/06/2021	Validazione della Relazione sulla performance e predisposizione della documentazione a supporto	OIV

3.2. METODI DI VERIFICA

I metodi di verifica utilizzati ai fini della validazione della Relazione sulla performance si ispirano in quanto compatibili, e con gli opportuni adattamenti, a quelli tipici dell'auditing. In tale ambito disciplinare, si distinguono quattro metodi principali¹:

¹ Marchi, L. (2010). Revisione aziendale e sistemi di controllo interno, Terza edizione. Milano: Giuffrè Editore.

1. *analisi dei sistemi interni*, che si attua mediante l'osservazione diretta del revisore sulle attività poste in essere dagli attori coinvolti o mediante interviste dirette agli attori coinvolti o tramite la consultazione di manuali di procedure (se presenti);
2. *verifica diretta degli elementi reali*, che consiste nella verifica della “sostanza” rappresentata dagli elementi reali oggetto di revisione (nel caso di specie: i dati di performance riportati nella Relazione sulla performance) e che si attua attraverso la costatazione personale del revisore, la conferma diretta da parte di terzi o la conferma per mezzo di riscontri differiti;
3. *analisi documentali*, che si basano sulla consultazione della documentazione al fine di evidenziare eventuali errori o incongruenze;
4. *analisi comparative*, che si attuano attraverso comparazioni spaziotemporali 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 2.

Tabella 2 – 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 Performance 2020-2022 e della Relazione sulla Performance 2020
<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 dati tra il paragrafo 3.2 della Relazione sulla Performance 2020 (obiettivi specifici) e il paragrafo 3.3 (performance 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 Performance 2020-2022 e la Relazione sulla Performance 2020
<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
<i>e) verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori</i>	Analisi dei sistemi interni	Verifica delle funzionalità di calcolo dell'applicativo informatico a supporto del ciclo della performance mediante test diretti
<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 (v. infra-paragrafo 3.3) e verifica dei dati mediante: - invio a ciascun CdR di una richiesta di documentazione a supporto e riscontro dei dati caricati sul sistema;

Criteri di validazione previsti	Metodi di verifica	Oggetto della verifica
		<ul style="list-style-type: none"> - esame da parte della Struttura Tecnica Permanente della documentazione fornita dai CdR e compilazione di una apposita “scheda di verifica dell’affidabilità dei dati” contenente le risultanze dell’analisi; - eventuali approfondimenti effettuati anche attraverso attività di auditing, incontri, specifici approfondimenti e questionari, nonché attraverso le diverse forme di accesso agli atti e ai sistemi informativi previste dall’art. 14, comma 4-ter del D.lgs. 150/2009.
<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
<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 ²	Non applicabile
<i>i) conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;</i>	Analisi documentale	Analisi della Relazione sulla performance e verifica diretta della conformità alle disposizioni normative e alle linee guida del DFP
<i>j) sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);</i>	Analisi documentale	Analisi della Relazione sulla performance e verifica diretta del livello di sinteticità
<i>k) chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche,</i>	Analisi documentale	Analisi della Relazione sulla performance e verifica diretta del grado di chiarezza e comprensibilità
<i>l) presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).</i>	Analisi documentale	Analisi della Relazione sulla performance e verifica diretta della struttura del testo

3.3. MODALITÀ DI SELEZIONE DEGLI ITEM DA SOTTOPORRE A VERIFICA

La verifica ha riguardato la totalità degli oggetti (documenti, sezioni di documenti, informazioni o dati) per tutti i criteri descritti della tabella 2, ad eccezione dei criteri di cui ai punti e) e f), per i quali la verifica è stata effettuata su un campione di dati, sia in

² Il Piano della Performance 2020-2022 (e di conseguenza anche la Relazione sulla performance 2020), tra i possibili approcci indicati nelle Linee Guida n.1/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica, ha optato per un approccio “non selettivo”. Pertanto, tutti gli obiettivi sono contenuti nel Piano o nei documenti allegati/collegati al Piano (Direttiva di primo livello e Direttive di secondo livello). Inoltre, sulla base del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, ai dirigenti e al personale sono assegnati (come obiettivi di risultato) gli obiettivi delle unità organizzative presso cui prestano servizio. In conclusione, tutti gli obiettivi sono inseriti nel Piano (o negli allegati dello stesso) e vengono gestiti in maniera omogenea attraverso l’applicativo informatico dedicato al ciclo della performance.

considerazione della elevata numerosità degli stessi, sia per poter consentire un esame maggiormente approfondito³.

Il campionamento dei dati è una modalità consolidata nell'ambito dell'*auditing* ed è impiegato per ottenere delle evidenze oggettive e una base ragionevole per trarre conclusioni.

Si è optato per una tecnica di campionamento "casuale a grappolo" in cui, prima, sono stati estratti in modo casuale alcuni obiettivi specifici in modo da coprire il 24% degli indicatori di livello specifico e, poi, sono stati inclusi nel campione tutti gli obiettivi operativi collegati agli obiettivi specifici estratti. Per tutti gli obiettivi selezionati (specifici e operativi) sono stati controllati tutti gli elementi (item) collegati e, cioè, gli indicatori e i dati ad essi connessi.

Nel dettaglio la procedura di campionamento è stata la seguente:

- a) è stato creato un elenco (file master in MS Excel) contenente tutti i dati di consuntivo, importati dall'applicativo dedicato al ciclo della performance, relativi agli obiettivi specifici inseriti nel Piano della Performance 2020-2022 e rendicontati nella Relazione sulla performance 2020;
- b) sono stati quindi estratti in maniera casuale 5 obiettivi specifici nell'ambito di quelli programmati (sono stati esclusi dall'elenco dei selezionabili gli obiettivi specifici riconducibili alla DGAECE e alla DGISSEG perché in avvalimento in altra amministrazione);
- c) sono stati quindi individuati tutti gli obiettivi operativi collegati agli obiettivi specifici estratti (37 obiettivi operativi);
- d) per tutti gli obiettivi selezionati (specifici e operativi) sono stati definiti tutti gli indicatori ad essi connessi.

La tabella seguente (tabella 3) dettaglia le caratteristiche del campione selezionato sulla base della procedura descritta. Come si può notare, confrontando le caratteristiche del campione in rapporto alla popolazione statistica, emerge una numerosità adeguata con riferimento a tutte le dimensioni rilevanti (unità organizzative, obiettivi, item elementari).

Tabella 3 – Campionamento

	Obiettivi specifici			Obiettivi operativi (CDR e divisionali)		
	<i>Popolazione statistica</i>	<i>Campione</i>	<i>Copertura del campione</i>	<i>Popolazione statistica</i>	<i>Campione</i>	<i>Copertura del campione</i>
Numero di UO	12	5	42%	124	37	30%
Numero di Obiettivi	19	5	26%	141 ⁴	37	26%
Numero di item	49	12	24%	243	85	35%

³ 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".

⁴ A seguito dell'emanazione del D.M. 14 gennaio 2020 di individuazione degli uffici dirigenziali di livello non generale, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 9 marzo 2020, le divisioni del Ministero hanno subito una profonda riorganizzazione. Pertanto nel piano sono presenti obiettivi con validità infrannuale, che invece, non sono stati considerati ai fini del campionamento statistico.

3.4. TRACCIABILITÀ DELLE EVIDENZE

In coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica e dai comuni standard professionali dell'attività di *auditing*, viene garantita la piena tracciabilità delle evidenze del processo di verifica e validazione della Relazione sulla performance.

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 presso un apposito archivio informatico depositato presso la Struttura Tecnica Permanente a supporto dell'OIV.

Sono tra l'altro reperibili nel predetto archivio:

- tutti i documenti elencati nel seguente paragrafo 3.5;
- il file master in MS Excel utilizzato per il campionamento di cui al paragrafo precedente;
- tutte le schede di verifica dell'affidabilità dei dati, la corrispondenza tra OIV-STP e i Cdr e la documentazione attinente;
- il DM di approvazione della Relazione sulla Performance 2020;
- la nota di trasmissione del SG all'OIV della Relazione sulla Performance 2020 e del D.M. di approvazione;
- il documento di validazione della Relazione sulla performance, nonché il presente documento di accompagnamento.

3.5. DOCUMENTI CONSULTATI E ULTERIORI SUPPPORTI ANALIZZATI

Nel corso dell'attività sono stati consultati i seguenti documenti:

- a) Atto di indirizzo per l'individuazione delle priorità politiche per l'anno 2020 (firmato dal Ministro in data 24 Ottobre 2019 e Registrato dalla Corte dei Conti il 29 Novembre 2019 n. 1-1044)
- b) Note integrative a Legge di Bilancio per il triennio 2020-2022;
- c) Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione per l'anno 2020 adottata con D.M. del 30 luglio 2020 (ammesso alla registrazione della Corte dei Conti il 26/10/2020 n. 906)
- d) Piano della performance 2020-2022, adottato con D M. del 30 luglio 2020;
- e) Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, adottato con D.M. 1° febbraio 2018;
- f) Piano Triennale di prevenzione della corruzione, trasparenza e integrità 2020/2022 e la correlata relazione annuale del Responsabile per la prevenzione della corruzione;
- g) Relazioni e documenti di monitoraggio trasmessi su richiesta dell'OIV dal Segretariato Generale, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ai fini dell'attestazione sugli adempimenti di pubblicazione, dalle Direzioni Generali del Ministero.
- h) Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni – anno 2020.

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

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

A livello di performance individuale, è stata implementata di recente la funzionalità che consente di gestire il processo di misurazione del personale dirigenziale e non.

L'applicativo consente di distribuire le attività inerenti lo svolgimento del ciclo della performance tra tutti gli uffici del Ministero, sotto il coordinamento del Segretariato Generale e sotto la supervisione metodologica dell'OIV, mediante un sistema di permessi differenziati di accesso e un flusso approvativo.

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

4. CONCLUSIONI RAGGIUNTE ED EVIDENZE A SUPPORTO

4.1. 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 degli obiettivi specifici e operativi annuali di CdR programmati nel Piano.

Anche le sezioni descrittive (analisi del contesto interno ed esterno) appaiono coerenti.

4.2. 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 ha valutato la performance organizzativa attraverso un indice sintetico e ulteriori valutazioni di tipo qualitativo.

L'indice sintetico è costituito come media ponderata del grado di realizzazione dei target degli indicatori associati agli obiettivi specifici. Vi è quindi una piena coerenza tra le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione e la valutazione effettuata dall'OIV.

Con riferimento alle valutazioni di tipo qualitativo effettuate dall'OIV (benessere organizzativo, pari opportunità di genere, integrazione tra Piano della Performance e Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e di promozione della Trasparenza, mancata integrazione della valutazione del grado di soddisfazione degli utenti), esse sono pienamente coerenti a quanto riportato dall'Amministrazione nella sezione II (analisi del contesto di riferimento).

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

Il testo della Relazione sulla performance contiene una rendicontazione puntuale degli obiettivi specifici e di quelli operativi annuali di CdR programmati nel Piano; non sono presenti invece gli incarichi ispettivi, di consulenza, studio e ricerca che sono comunque riportati in allegato.

La rendicontazione analitica degli obiettivi annuali a livello di divisione è presente nell'Allegato 3 della Relazione. L'allegato 7 contiene le schede relative agli obiettivi di miglioramento. Pertanto, gli obiettivi contenuti nel Piano della Performance (o nei documenti ad esso allegati/correlati) con la precisazione sopra formulata, sono stati puntualmente rendicontati nella Relazione (o nei suoi allegati).

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

La declinazione della trasparenza ed integrità ha compiuto un ulteriore importante passo avanti nel Piano della performance 2020-2022 attraverso l'integrazione del numero di indicatori volti a misurare l'obiettivo di miglioramento, trasversale alle diverse unità organizzative (Direzioni e divisioni) e con output definiti, denominato "Prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza". Accanto, infatti, all'indicatore già presente nel Piano 2019-2021, denominato "Rilievi in merito alla non corretta attuazione della disciplina in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione", sono stati introdotti ulteriori due indicatori denominati "Efficace e tempestiva evasione delle richieste di accesso civico e accesso generalizzato" e "Grado di realizzazione delle misure previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza".

Nella Relazione sulla performance gli obiettivi di miglioramento trasversali sono stati tutti puntualmente rendicontati.

Pertanto, la verifica ha avuto esito positivo.

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

Il calcolo degli indicatori secondo la formula stabilita in fase di programmazione avviene, per tutti gli obiettivi, in maniera automatizzata attraverso l'applicativo dedicato già descritto nel precedente paragrafo 3.5.

Come già evidenziato nella Tabella 2, paragrafo 3.2, è stata condotta una verifica sulla funzionalità di calcolo dell'applicativo informatico a supporto del ciclo della performance mediante test diretti condotti a campione. Il campionamento eseguito è quello descritto nel paragrafo 3.3.

L'esito dei test è stato positivo.

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

I dati utilizzati per la compilazione della Relazione sulla performance sono gestiti attraverso l'applicativo dedicato già descritto nel precedente paragrafo 3.5. In considerazione della natura degli obiettivi (soprattutto quelli operativi) e degli indicatori ad essi associati, molto spesso i dati sono elaborati a partire da fonti interne.

L'OIV ha pertanto ritenuto 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. 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”*.

La metodologia e il campionamento sono stati descritti dettagliatamente nei precedenti paragrafi 3.2, 3.3 e 3.4, a cui si rinvia. In sintesi, la procedura di verifica è stata la seguente:

- valutazione preliminare ai fini dell'individuazione delle esigenze di richiesta di documentazione;
- invio della richiesta di documentazione a supporto e riscontro dei dati caricati sul sistema;
- esame da parte della Struttura Tecnica Permanente della documentazione fornita dai CdR;
- eventuali approfondimenti effettuati anche attraverso attività auditing, incontri, specifici approfondimenti, nonché attraverso le diverse forme di accesso agli atti e ai sistemi informativi previste dall'art. 14, comma 4-ter del D.lgs. 150/2009.
- compilazione di una apposita “scheda di verifica dell'affidabilità dei dati” contenente le risultanze dell'analisi.

Tutte le schede di verifica dell'affidabilità dei dati (nonché i documenti menzionati in tali schede) sono state depositate nell'archivio informatico descritto nel paragrafo 3.4. Le schede contengono:

- l'oggetto di verifica ai fini della validazione
- la descrizione del lavoro effettuato per l'analisi
- le fonti di informazione
- gli esiti preliminari della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi disponibili
- gli eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione con gli uffici
- le conclusioni raggiunte

La tabella seguente riporta solo le conclusioni raggiunte al termine del processo di verifica di attendibilità.

Tabella 4 – Dati di consuntivo 2020 - esiti della verifica di attendibilità

Obiettivi specifici verificati	Numero obiettivi operativi collegati verificati	Numero item elementari verificati	Conclusioni raggiunte
<i>08. Garantire un efficiente livello di attuazione di programmi di innovazione nel settore dell'aeronautica, dello spazio, difesa e sicurezza</i>	3	7	Sulla base degli elementi forniti dalla Direzione i dati di consuntivo oggetto di indagine si ritengono complessivamente attendibili.

<i>Rafforzare l'informazione, l'assistenza e la protezione di consumatori e utenti</i>	4	5	Sulla base degli elementi forniti dalla Direzione i dati di consuntivo oggetto di indagine si ritengono complessivamente attendibili.
<i>45. Assicurare un efficace coordinamento strategico delle attività delle Direzioni generali</i>	3	3	Sulla base degli elementi forniti dal Segretario Generale i dati di consuntivo oggetto di indagine si ritengono complessivamente attendibili.
<i>36. Efficiamento delle azioni e dei servizi a tutela e per la valorizzazione dei titoli di proprietà industriale (PI)</i>	4	8	Sulla base degli elementi forniti dalla Direzione i dati di consuntivo oggetto di indagine si ritengono complessivamente attendibili.
<i>02-Assicurare un uso efficiente dello spettro radioelettrico</i>	4	6	Sulla base degli elementi forniti dalla Direzione, i dati di consuntivo oggetto di indagine possono ritenersi complessivamente attendibili.

Nel complesso, a seguito della verifica effettuata sui dati caricati nell'applicativo, si può affermare che sussiste una ragionevole garanzia di affidabilità dei dati.

4.7. 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

La Tabella 9 (pp. 41-47) e la Tabella 11 (pp. 50-56) della Relazione sulla performance 2020 riepilogano, rispettivamente, gli obiettivi operativi annuali di primo livello e gli obiettivi specifici triennali. Entrambe le tabelle esplicitano, per ogni obiettivo, i valori a consuntivo dei rispettivi indicatori e il grado di realizzazione in rapporto al valore target prefissato; in tutti i casi in cui sono stati evidenziati scostamenti è stata fornita opportuna motivazione.

In merito a tale questione, è opportuno osservare che nell'anno precedente l'OIV aveva ritenuto di formulare una osservazione ai sensi di quanto previsto al terzo punto elenco (pp. 15-16) delle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica. L'osservazione concerneva il fatto che quasi tutti i target fissati fossero stati pienamente realizzati, aspetto questo che poteva indicare una "criticità strutturale" (target troppo prudenti).

Con riferimento all'annualità 2020, la problematica sembra persistere: probabilmente ciò può essere ascritto al fatto che, essendo il piano stato approvato nel mese di luglio (DM 30 luglio 2020), nel pieno cioè degli effetti recessivi causati dalla pandemia, i centri di responsabilità abbiano fissato target prudenti. Tuttavia occorre sottolineare che le attività poste in essere dal Ministero si sono focalizzate sull'efficientamento delle procedure volte a garantire l'efficacia nell'impegno di risorse nazionali ed internazionali- con particolare riguardo al Fondo di garanzia- nella salvaguardia dei posti di lavoro delle imprese in crisi (cresciuto fino al 60%), nell'efficientamento delle fonti di energia, nella valorizzazione dei titoli di proprietà industriale e, non ultimo, nell'efficienza della gestione amministrativa del personale. Il prospetto seguente riassume gli esiti del confronto tra il grado di realizzazione medio degli obiettivi nel 2019 e nel 2020.

Grado di realizzazione medio	2019	2020	Variazione
<i>Obiettivi specifici</i>	97,45	99,50	+2.11%

Grado di realizzazione medio	2019	2020	Variazione
Obiettivi operativi di CdR	99,70	100,00	+0,30%

Si ritiene di rinnovare anche per il 2020 una “osservazione” nel documento di validazione della Relazione sulla performance dell’anno 2020.

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

Il Piano della Performance 2020-2022 del MiSE (e di conseguenza la Relazione sulla performance 2020) hanno optato per un approccio “non selettivo” (v. Linee Guida n. 1/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica). Non essendoci dunque “obiettivi non inseriti nel piano”, il criterio in esame non è applicabile.

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 (che contengono approfondimenti o elementi di dettaglio).

4.9. CONFORMITÀ DELLA RELAZIONE ALLE DISPOSIZIONI NORMATIVE VIGENTI E ALLE LINEE GUIDA DEL DFP

Gli esiti dell’analisi di conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti sono riportati nella seguente Tabella 6.

Tabella 5 – Esiti analisi conformità alla normativa vigente (D.Lgs. 150/2009)

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>	<ul style="list-style-type: none"> Le variazioni degli obiettivi durante l’anno intervenute sono state inserite nella Relazione (pag. 64). Gli scostamenti significativi riscontrati fra i risultati programmati e i risultati effettivamente conseguiti sono stati evidenziati e motivati nella Relazione. 	Pienamente 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 del raccordo con le risorse (paragrafo 2.2 e allegato 4 della Relazione sulla performance). Presenza del prospetto relativo alle Pari Opportunità e al Bilancio di Genere (allegato 5 della Relazione sulla performance). 	Pienamente 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>	<ul style="list-style-type: none"> Il corpo principale della Relazione ha una dimensione complessiva di 65 pagine. Sono presenti box, figure e tabelle che facilitano la immediata comprensione dei concetti. 	Pienamente conforme

Riferimento normativo (D.Lgs. 150/2009)	Evidenze dell'analisi	Esito
	<ul style="list-style-type: none"> Il linguaggio è appropriato in considerazione dei principali <i>stakeholder</i> del Ministero. 	
<p>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”</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nella Relazione sulle performance (p. 58) si osserva quanto segue: “L’attività di confronto tra l’Amministrazione e gli <i>stakeholder</i>, così come già suggerito dall’OIV nel corso del 2019, è stata avviata con la valutazione partecipativa che si è svolta, in via sperimentale, nel periodo 25 febbraio - 10 aprile 2020, avente ad oggetto alcuni degli obiettivi specifici del Ministero relativi al triennio 2020-2022. [...] Gli esiti di tale consultazione sono stati nel complesso incoraggianti. Infatti, il quadro generale degli obiettivi, indicatori e target proposti ha incontrato una sostanziale condivisione da parte degli <i>stakeholder</i> e il 32,86% dei commenti ricevuti sono stati propositivi. Così, al fine di valorizzare i commenti ricevuti, a seguito del processo di consultazione, le direzioni generali del Ministero hanno utilizzato gli spunti e le proposte pervenute per revisionare gli obiettivi specifici già nell’ambito del Piano della performance 2020 -2022. In generale, le direzioni hanno accolto le proposte di migliorare il grado di accountability delle proprie attività, sia attraverso una riformulazione della denominazione e/o descrizione degli obiettivi ed indicatori, sia attraverso l’introduzione di ulteriori indicatori in grado di misurare l’efficacia e l’impatto delle politiche del Ministero, nonché mediante la pubblicazione sulla newsletter di specifici focus sulla realizzazione concreta di quanto pianificato e dell’efficacia dell’azione stessa, misurata dal punto di vista dei beneficiari finali degli interventi.”. 	Pienamente conforme
<p>Art. 15, comma 2, lettera b) La Relazione sulla performance è definita dall’organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione “in collaborazione con i vertici dell’amministrazione”</p>	<ul style="list-style-type: none"> La Relazione è stata approvata con Decreto del Ministro (D.M. 24 giugno 2021) su proposta del Segretario Generale che ha svolto un’azione di coordinamento nei confronti delle Direzioni Generali. 	Pienamente conforme

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

Con riferimento alla criticità riscontrata (target poco sfidanti), in considerazione del fatto che da colloqui condotti dall’OIV con vertici dell’amministrazione è emersa la volontà di aggiornare il piano delle performance e di riprogrammare gli obiettivi anche in relazione all’indirizzo politico, si ritiene che la criticità sia qualificabile nell’ambito del terzo punto elenco (pp. 15-16) delle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Nel documento di validazione della Relazione sulla performance dell’anno 2020, sarà quindi riportata la seguente osservazione:

Come già osservato dall’OIV in sede di validazione della Relazione sulla performance per il 2019, si deve notare che il grado medio di realizzazione dei target a consuntivo del 2020 appare comunque troppo elevato, aspetto che sembra indicare una sottostima dei target in fase di programmazione. Si

richiede quindi di valutare l'opportunità di aggiornare il piano delle performance 2021-2023 in modo da formulare obiettivi e target sfidanti, coerenti con le sfide poste dal PNRR.

Gli esiti dell'analisi di conformità della Relazione alla Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica sono riportati nella seguente Tabella 7.

Tabella 6 – Esiti analisi conformità alla normativa vigente (L.G. DFP)

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 performance con tale denominazione. I contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida 	Pienamente conforme
Analisi del contesto e delle risorse	<ul style="list-style-type: none"> È presente una sezione della Relazione sulla performance con tale denominazione. I contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida 	Pienamente conforme
Obiettivi annuali	<ul style="list-style-type: none"> È presente un paragrafo della Relazione sulla performance con tale denominazione. I contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida. In particolare, la Tabella 9 della Relazione riporta sostanzialmente i campi previsti dalla tabella presente nelle LG. 	Pienamente conforme
Obiettivi specifici (triennali)	<ul style="list-style-type: none"> È presente un paragrafo della Relazione sulla performance con tale denominazione. I contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida. In particolare, la Tabella 11 della Relazione riporta sostanzialmente i campi previsti dalla tabella presente nelle LG. 	Pienamente conforme
Performance organizzativa complessiva	<ul style="list-style-type: none"> È presente un paragrafo della Relazione sulla performance con tale denominazione. I contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida 	Pienamente conforme
Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali	<ul style="list-style-type: none"> È presente un paragrafo della Relazione sulla performance con tale denominazione. I contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida 	Pienamente conforme
Il processo di misurazione e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> È presente un paragrafo della Relazione sulla performance con tale denominazione. I contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida 	Pienamente conforme

In conclusione, l'analisi di conformità della Relazione ai contenuti delle Linee Guida n.3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica ha dato esito pienamente positivo.

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

Il corpo principale della Relazione ha una dimensione complessiva di 65 pagine, che appare appropriata in considerazione degli scopi del documento.

Per non appesantire il documento sono stati inseriti 7 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.

4.11. CHIAREZZA E COMPRESIBILITÀ DELLA RELAZIONE (LINGUAGGIO, UTILIZZO DI RAPPRESENTAZIONI GRAFICHE)

Sono presenti numerosi box (n. 14), figure (n.17) e tabelle (n. 12) che facilitano la immediata comprensione dei concetti.

Il linguaggio è appropriato in considerazione dei principali stakeholder del Ministero.

L'esito della verifica è pertanto positivo.

4.12. PRESENZA DELL'INDICE, POCHI RINVII AD ALTRI DOCUMENTI O A RIFERIMENTI NORMATIVI, ECC.

L'indice è presente. I rinvii a riferimenti normativi sono molto limitati.

Il rinvio ad altri documenti è limitato agli allegati.

L'esito della verifica è pertanto positivo.

5. RIEPILOGO DEGLI ESITI E OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

Il riepilogo degli esiti dell'analisi è riportato nella seguente Tabella 8.

Tabella 7 – Riepilogo degli esiti delle verifiche attuate per ogni criterio di validazione

Criteria di validazione previsti	Esito
<i>a) coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;</i>	Positivo
<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>	Positivo
<i>c) presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano</i>	Positivo
<i>d) verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;</i>	Positivo

Criteria di validazione previsti	Esito
<i>e) verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori</i>	Positivo
<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>	Positivo
<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>	Positivo
<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
<i>i) conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;</i>	Positivo
<i>j) sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);</i>	Positivo
<i>k) chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche,</i>	Positivo
<i>l) presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).</i>	Positivo

Preso atto degli esiti di tutte le verifiche, il processo di validazione si conclude con la “validazione della Relazione con osservazioni” (terza opzione prevista dalle LG n.3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica), dal momento che le due principali criticità riscontrate sembrano poter essere corrette in occasione del successivo ciclo della performance.

Di conseguenza, l’OIIV avrà cura di verificare che l’amministrazione recepisca adeguatamente le suddette osservazioni. Inoltre, come previsto dalle suddette Linee Guida, si procederà alle comunicazioni di cui all’articolo 14, comma 4, lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009.